



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách, správě a samosprávě  
Remuneration of Employees in Public Services, Administration and Self-  
administration

Student: Daniela Kubinyiová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Alžběta Urbancová, Ph.D.

Ostrava 2015

## Zadání bakalářské práce

Student: **Daniela Kubinyiová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Téma: Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách, správě a samosprávě  
Remuneration of Employees in Public Services, Administration and  
Self-administration

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úpravy odměňování ve veřejných službách, správě a samosprávě
  3. Postup při určování platu
  4. Systém odměňování zaměstnanců vybrané obce
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

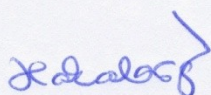
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.  
KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2014*. 11. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 578 s. ISBN 978-80-7478-439-2.  
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Alžběta Urbancová, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně, mimo přílohy 1, 2 a 3, které jsem zkopírovala. Přílohy č. 4, 5 dané mi k dispozici jsem samostatně doplnila.

Datum odevzdání práce: 4.5.2015

Podpis: Daniela Kubinyiová



## Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úpravy odměňování ve veřejných službách, správě a samosprávě.....	7
2.1	Zákoník práce.....	7
2.2	Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě 14	
2.3	Sociální pojištění.....	14
2.3.1	Sociální zabezpečení.....	15
2.3.2	Veřejné zdravotní pojištění.....	16
2.4	Daň z příjmů .....	17
2.5	Další právní předpisy .....	18
3	Postup při určování platu.....	20
3.1	Zařazení zaměstnanců .....	20
3.2	Náhrady platu .....	20
3.2.1	Dovolená.....	20
3.2.2	Překážky v práci .....	21
3.2.3	Cestovní náhrady .....	25
3.3	Srážky z platu.....	27
3.3.1	Srážky dané zákonem .....	27
3.3.2	Dohody o srážkách z platu.....	29
3.3.3	Srážky odborových členských příspěvků .....	29
3.3.4	Srážky vojáků z povolání .....	30
3.3.5	Pořadí a výše srážek z platu.....	30
3.4	Náhrada škody .....	32
3.4.1	Škoda pozůstalých .....	33
3.5	Výpočet daně .....	34
3.6	Výpočet čistého platu.....	35

3.7	Příklad stanovení výše platu a výpočet čistého platu.....	35
4	Systém odměňování zaměstnanců vybrané obce .....	38
4.1	Vnitřní platový předpis .....	38
4.2	Zaměstnanci a jejich zařazení .....	40
4.3	Měsíční mzdové výdaje .....	42
4.4	Celkové roční náklady a odvody obce .....	55
5	Závěr.....	57
	Seznam použité literatury .....	58
	Seznam zkratk.....	62
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1 Úvod

Cílem práce je zachytit nejpodstatnější souvislosti s odměňováním zaměstnanců ve veřejných službách, správě a samosprávě a analyzovat náklady a odvody související s odměňováním, které vznikly v roce 2014 obci Mikulovice.

V práci budou použity metody analýzy, syntézy a metoda individuálního ústního dotazování.

První kapitola je zaměřena na analýzu právních předpisů, které se tohoto tématu týkají, kdy hlavním z nich je **Zákoník práce**, u kterého budou konkrétně rozvedeny příslušné paragrafy související s tématem. V dalších právních předpisech, jako je **zákon o sociálním zabezpečení, veřejném zdravotním pojištění, nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, zákon o obcích, krajích, školský zákon, zákon o obecní policii a další**, budou vymezeny nejdůležitější souvislosti s odměňováním zaměstnanců.

V další kapitole se nachází způsob určení platu se zaměřením na určení platových tříd, tarifů a stupňů. Dále budou popsány náhrady platu a s tím související překážky v práci, jejich výpočet, výpočet odpočtů a následně, jak dojdeme ke konečné výši platu, jelikož některé záležitosti budou poukázány na příkladech, je tato část spíše teoreticko-praktická.

Praktická část je zaměřena na odměňování zaměstnanců v obci Mikulovice. Bude zde popsána konkrétní obec, kolik má zaměstnanců a do jakých tříd a platových tabulek jsou zařazeni a podle toho jakou mají výši platu a následně bude zjištěno, jaké náklady vznikají obci s odměňováním zaměstnanců.

Úvodem je důležité definovat si co vlastně veřejné služby, správa a samospráva znamenají. Jelikož se pojem **veřejné služby** jeví podle EU jako nepřesný, používá se pojem služby v obecném zájmu nebo závazek veřejné služby. Služby v obecném zájmu jsou definovány jako služby obchodní a neobchodní, které podléhají jistým povinnostem veřejné služby, zvláště vzhledem k obecnému zájmu, ke kterému slouží.

Jiné definice stanoví, že je to služba, která je poskytována a financována státem, krajem či obcí ve veřejném zájmu, v případě, že by nebyly tyto služby financovány z veřejných zdrojů, byly by poskytovány v nižší kvalitě nebo by nebyly poskytovány vůbec.

**Veřejnou správu** lze definovat jako činnost státních a jiných veřejných institucí, která svým obsahem není činností zákonodárnou ani soudní, lze říci, že je to činnosti orgánů označených jako správní úřady. Je to společný pojem pro státní správu a samosprávu.

Státní správa je realizována státními orgány a orgány, na který přenesl tento výkon stát. Vykonávají ji ústřední orgány státní správy, což jsou ministerstva, územní orgány státní správy, obce, které mají pouze místní působnost, je to nejnižším stupněm státní správy, dále jsou to státní fondy a veřejná stráž. Platí zde hierarchické uspořádání, což jsou vztahy nadřízenosti a podřízenosti.

Samosprávou se rozumí činnosti svazků územní samosprávy, ale také ji lze vnímat jako zájmovou samosprávu, kterou mohou vykonávat různé zájmové komory nebo sdružení občanů. Územní samosprávou je prostorově vymezený funkční celek, který je nadán právem rozhodovat o svých záležitostech, jsou to obce a kraje. Obce tvoří základní územní samosprávný celek a kraje vyšší územní samosprávný celek. Zájmová samospráva je typická právem na samostatné rozhodování o vlastních záležitostech může být svěřeno i subjektům, které spojuje určitý společný zájem.



## 2 Právní úpravy odměňování ve veřejných službách, správě a samosprávě

### 2.1 Zákoník práce

Základním právním předpisem v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Konkrétně je plat zaměstnanců vymezen v části šesté, hlava I. v § 109 odstavec 3) a hlava III. § 122 až § 137. Změny v roce 2015 oproti roku 2014 nastaly v § 122, 123, 136 a 137.

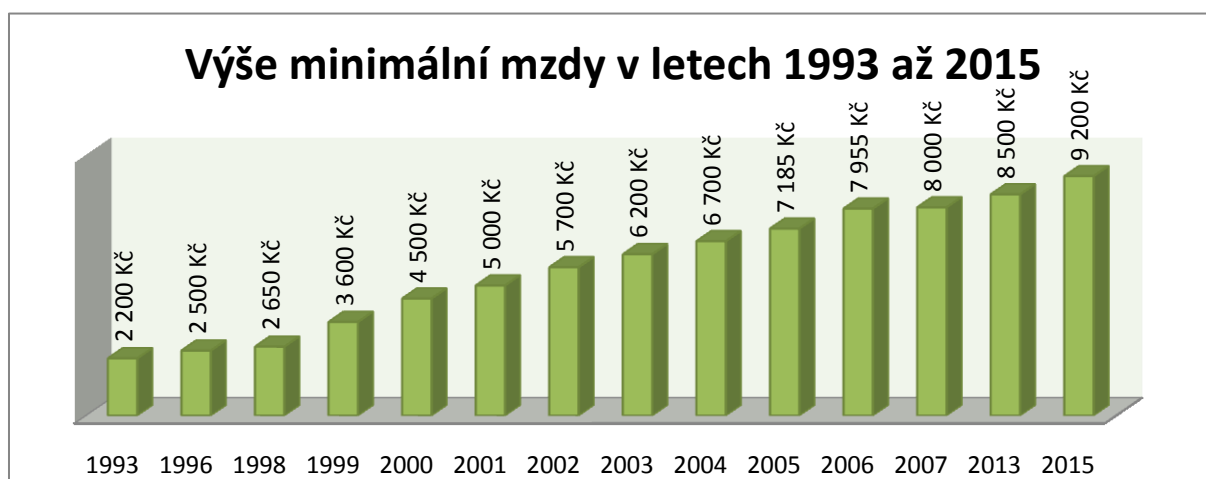
Zákoník dále upravuje pracovní poměr, jeho změny a skončení, pracovní dobu, dobu odpočinku, povinné přestávky, práci přesčas a v noci, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, náhradu výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, překážky v práci, dovolenou, péči o zaměstnance a náhradu škody.

Podle § 109 odstavce 3) je **plat peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem**, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

V § 111 je označeno, co je **minimální mzda** a stanoví, že mzda, plat ani odměna z dohody nesmí být nižší a v případě, že je nižší náleží zaměstnanci doplatek do její výše.

Minimální mzda byla v roce 2014 ve výši 8500 Kč, roce 2015 se nařízením vlády číslo 204/2014 Sb. zvýšila na 9200 Kč. V grafu číslo 2.1. je zobrazeno, jak se v čase od roku 1993 mění výše minimální mzdy, je zde vidět, že její výše stále stoupá, nejdéle zůstala ve stejné výši 8 000 Kč v letech 2007 až 2013.

**Graf. 2.1.- Výše minimální mzdy v letech 1993 až 2015**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z: Ministerstva práce a sociálních věcí, MPSV: Přehled o vývoji částek minimální mzdy ze dne 24. října 2014 [online]. Odbor 65 [24.10.2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

**Určení a sjednání platu** upravuje § 122, v kterém se nachází, že: „Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle zákona, příslušných nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Od právní úpravy se nelze nijak odchýlit. Prostor pro vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem o platech je proto na rozdíl od vyjednávání o mzdách mnohem užší, i když jej změny od 1.1.2011 rozšířily.“ (Šubrt, Leiblová, Příhodová, kol. 2014, s. 100) Vedoucím organizační složky státu určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. V roce 2015 je zrušen odstavec 2), který umožňoval sjednání smluvního platu u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do třinácté a vyšší platové třídy.

**Platové tarify** udává § 123, každému zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a následně platový stupeň. Změny proběhly v odstavci 6) písmeno e) a f), kde je uvedeno, co vláda stanovuje nařízením. V odstavci 6) písmeno e) bylo uvedeno, že vláda stanoví nařízením okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Po změně v roce 2015 je, že vláda stanoví nařízením podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši

odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5. V odstavci 6) písmene f) v roce 2014 bylo: stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně. A v roce 2015 je: stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5 a s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně:

**Tab. 2.1 – Nejnižší platové tarify**

<b>Platová třída</b>	<b>Platový tarif v Kč měsíčně</b>
<b>1</b>	6 500,-
<b>2</b>	7 110,-
<b>3</b>	7 710,-
<b>4</b>	8 350,-
<b>5</b>	9 060,-
<b>6</b>	9 830,-
<b>7</b>	10 660,-
<b>8</b>	11 570,-
<b>9</b>	12 550,-
<b>10</b>	13 620,-
<b>11</b>	14 780,-
<b>12</b>	16 020,-
<b>13</b>	17 370,-
<b>14</b>	18 850,-
<b>15</b>	20 470,-
<b>16</b>	22 200,-

Zdroj: Zákoník práce § 123 odst. 6) písm. f)

**O příplatku za vedení** pojednává § 124. Příplatek za vedení přísluší vedoucímu zaměstnanci, ale i zástupci vedoucího zaměstnance, který po přechodnou dobu zastupuje řídicí činnost vedoucího zaměstnance v plném rozsahu. Výše příplatků za vedení viz. Tab. 2.2

**Tab. 2.2 - Příplatky za vedení**

<b>Stupeň řízení</b>	<b>Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen</b>
<b>1. stupeň řízení:</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30
<b>2. stupeň řízení:</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40
<b>3. stupeň řízení:</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50
<b>4. stupeň řízení:</b> Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr, a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů	30 až 60

Zdroj: Zákoník práce §124 odst.3)

**Příplatek za noční práci** upravuje § 125, tento příplatek přísluší zaměstnanci za odvedenou práci mezi 22.00 a 6.00 hodinou. Za každou hodinu dostane příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.

**Příplatek za práci v sobotu a v neděli** se řídí § 126, příplatek je ve výši 25% průměrného hodinového výdělku a zaměstnanec jej dostane za každou odpracovanou hodinu.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas nalezneme v § 127, podle odstavce 1) přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a

příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. V odstavci 3) tohoto paragrafu je uvedeno, že zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení podle § 124, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí § 128**, který činí nejméně 5% částky, kterou určí zákon jako základní sazbu minimální měsíční mzdy.

**Zvláštní příplatek § 129**, je to příplatek za vykonávání práce v pracovních podmínkách spojených s neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy.

**Příplatek za rozdělenou směnu § 130**, který přísluší zaměstnanci, jehož směna je rozdělena na dvě nebo více částí, pokud přerušení práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny. Příplatek je ve výši 30% průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

**Osobní příplatek § 131**, může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci za dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, tento příplatek je do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. V případě, že je zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může dostat příspěvek až 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně.

**Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah § 132**, tento příplatek přísluší pedagogickému pracovníkovi, činí za každou neúvazkovou hodinu v rámci přímé pedagogické činnosti 2 násobek průměrného hodinového výdělku.

**Specializační příplatek pedagogického pracovníka § 133**, dostane pedagogický pracovník za specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady ve výši 1000 Kč až 2000 Kč měsíčně.

**Odměna** § 134, je poskytnuta zaměstnanci za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

**Cílová odměna** §134a, je poskytnuta za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jejichž výši oznámí zaměstnavatel předem společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli. Zaměstnavatel určí její výši v závislosti na plnění ukazatelů, neskončili pracovní poměr zaměstnance před splněním úkolu.

**Plat nebo náhradní volno za práci přes svátek** §135, zaměstnanec může dostat za práci přes svátek náhradní volno ve výši dopracované doby, nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícím po výkonu práce nebo dostat příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu vykonané práce ve svátek místo volna.

**Platový výměr** §136, musí vydat zaměstnavatel zaměstnanci v den nástupu do práce, musí být písemný. Jsou v něm uvedeny údaje o platové třídě, stupni a o výši platového tarifu a o ostatních pravidelných měsíčních složkách platu. V tomto paragrafu proběhly změny jen s ohledem na zrušení smluvního platu, kdy zaměstnavatel v tomto případě neměl povinnost vydat zaměstnanci platový výměr.

**Informační systém o platech** § 137, slouží pro hodnocení a rozvoj platového systému. Je to informační systém veřejné správy.

V § 139 je uvedeno, že při změně výkonu jiné práce z důvodů uvedených v § 41 má zaměstnanec nárok na doplatek ve výši průměrného výdělku, který mu náležel před převedením na jinou práci.

V § 141 až § 144 se nachází **společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost**. Paragrafy definují, kdy a kde musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit plat za odvedenou práci a za jakých podmínek ji může vyplatit jiné osobě než zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit plat nejpozději následující kalendářní měsíc, kdy zaměstnanci vzniklo právo na tento plat. V případě, že termín výplaty připadá na období, kdy je zaměstnanec na dovolené, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci plat před nástupem na dovolenou, pokud se nedohodnou na jiném termínu. V případě, že technika neumožňuje plat vypočítat dříve je zaměstnavatel povinen vyplatit mu přiměřenou část zálohy. Plat splatný za měsíční období musí zaměstnavatel na žádost zaměstnance vyplatit v den skončení pracovního poměru, pouze jestliže to neumožňuje technika, připadá výplata nejpozději v obvyklém výplatním termínu. Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, pokud není dohodnuto jinak. Zaměstnavatel je povinen při



měsíčním vyúčtování vydat zaměstnanci písemný doklad o jednotlivých složkách a o provedených srážkách z platu. Jiné osobě je možné vyplatit plat jen na základě plné moci.

**Průměrný výdělek** upravuje ZP v Hlavě XVIII, konkrétně v § 351 až § 362. „Průměrným výdělkem pro pracovněprávní účely se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak. V případech, kdy se pro účely výpočtu peněžitých plnění vychází podle obecně závazných právních předpisů z průměrného měsíčního čistého výdělku, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odpočtem zálohy na daň a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, které platí zaměstnanec.“(Chládková, Bukovjan, kol. 2014, s. 108)

Tento výdělek se zjistí z hrubého platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Dojde-li v rozhodném období k práci přesčas, započítávají se do odpracované doby i hodiny práce přesčas, za kterou je plat poskytnut. Rozhodným obdobím je, pokud není stanoveno jinak, přecházející kalendářní čtvrtletí. Pokud vznikl pracovněprávní vztah v průběhu předchozího čtvrtletí, vychází se z období od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí v případě, že zaměstnanec odpracoval alespoň 21 dnů, Jestliže neodpracoval 21 pracovních dnů, použije se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek, který zaměstnavatel zjistí z hrubého platu, který zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z platu, kterého by zřejmě dosáhl, přitom se přihlédne k obvyklé výši jednotlivých složek platu nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

V případě **průměrného hrubého měsíčního výdělku** se přepočte průměrný hodinový výdělek na měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na měsíc v průměrném roce (365,25 dnů). Tento průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a průměrným počtem týdnů v měsíci, tedy koeficientem 4,348.

**Průměrný čistý měsíční výdělek** se zjistí odečtením pojistného na důchodové spoření, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti od průměrného měsíčního hrubého výdělku, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný čistý výdělek zjišťovat.

### **Příklad na výpočet průměrného výdělku:**

Zaměstnanec odpracoval ve čtvrtletí, v němž nominální fond pracovní doby činil 520 hodin, pouze 510 hodin. Základní mzda činila 48500 Kč. Zúčtovaná odměna byla ve výši 17200 Kč.

*Výpočet průměrného výdělku*

$$\begin{aligned} &= 48\,500 \text{ Kč} + (17\,200 \text{ Kč} \div 2 \times 510 \text{ hodin} \div 520 \text{ hodin}) \\ &= 48\,500 \text{ Kč} + 8\,435 \text{ Kč} = 56\,935 \text{ Kč} \end{aligned}$$

$$56\,935 \text{ Kč} \div 510 \text{ hodin} = 111,64 \text{ Kč/hodin}$$

Zdroj: meritum Mzdy od A do Z 2014. 10 vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 111

## **2.2 Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**

Toto nařízení je konkrétně pod číslem 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Stanoví pro zaměstnance, kteří mají za odvedenou práci plat, kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, způsob zařazování do platových tříd, podmínky pro určení započitatelné praxe, okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem, stupnice platových tarifů, výši příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny.

## **2.3 Sociální pojištění**

Toto pojištění se v České republice skládá z několika subsystémů. Prvním je veřejné zdravotní pojištění, druhým nemocenské pojištění, třetím důchodové pojištění a čtvrtým státní politika zaměstnanosti.

Veřejné zdravotní pojištění je určeno ke hrazení potřebné zdravotní péče v rozsahu daném zákonnými pravidly. Nemocenské pojištění pomáhá osobám, které jsou dočasně neschopné výdělečné činnosti nahradit chybějící příjmy. Důchodové pojištění slouží k náhradě příjmů v případě dlouhodobé nebo trvalé pracovní neschopnosti. Státní politika zaměstnanosti napomáhá jedincům, kteří jsou bez zaměstnání, a tedy nejsou schopni zabezpečovat své

potřeby. Nemocenské pojištění, důchodové pojištění a státní politika zaměstnanosti jsou dohromady označovány jako sociální zabezpečení. (Vančurová, Klazar, 2008)

### 2.3.1 Sociální zabezpečení

**Sociálním zabezpečením se zabývá zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 1 upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Poplatníci pojistného jsou:

- zaměstnavatelé právnické a fyzické osoby, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, dále jsou to organizační složky státu a služební úřady.
- Zaměstnanci pokud se účastní nemocenského nebo důchodového pojištění,
- OSVČ,
- osoby, které se účastní důchodového pojištění dobrovolně.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu. **Procentní sazba je ve výši 25% u zaměstnavatele a 6,5% (3,5%) u zaměstnance**, nebo při použití zvláštního režimu placení pojištění mohl zaměstnavatel zvolit v roce 2014 sazbu 26%, kterou si zvolil zaměstnavatel, který má průměrný počet zaměstnanců nižší než 26 a odečítá si polovinu náhrady mzdy v zákonné výši. Tento zvláštní režim již v roce 2015 neplatí. Sazba 3,5% platí pro zaměstnance, kteří se rozhodli platit dobrovolné spoření, sazba tohoto spoření je 5%.

**Vyměřovacím základem je výše příjmů zaměstnance**, které jsou z hlediska daní příjmy ze závislé činnosti a nejsou osvobozeny. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc. Maximální roční vyměřovací základ činí 48 násobek průměrné mzdy, pro rok 2014 to bylo 1 245 216 Kč, v roce 2015 je ve výši 1 277 328 Kč. Minimální vyměřovací základ se pro toto pojištění nestanoví.

Pojistné odvádí zaměstnavatel i za zaměstnance a to na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Pojistné se odvádí každý kalendářní měsíc a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Od 1.4.2012 došlo ke změně u rodičovské dovolené, zákonem číslo 369/2011 Sb., kdy došlo ke zrovnoprávnění postavení mužů na rodičovské dovolené. Od tohoto data se stal

plátcem pojistného za ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství stát, podle předpisů o nemocenském pojištění.

### 2.3.2 Veřejné zdravotní pojištění

**Veřejné zdravotní pojištění upravuje zákon číslo 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění**, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 2 tohoto zákona podléhají povinně veřejnému zdravotnímu pojištění osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, kdy důležitou roli hrají zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné, nebo osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, ale jich zaměstnavatel má sídlo nebo trvalý pobyt na tomto území. Tyto osoby se nazývají pojištěnci. Nejrozsáhlejší skupinou u tohoto pojištění jsou pojištěnci, za které platí pojistné stát.

Plátcí jsou ti, kteří mají povinnosti platit pojistné a to jsou:

- stát, který platí za definované skupiny osob,
- zaměstnavatelé,
- OSVČ,
- osoby bez zdanitelných příjmů.

**Vyměřovacím základem pojistného na zdravotní pojištění je u zaměstnance úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků**, které jsou předmětem daně z příjmů, kromě příjmů, které jsou od této daně osvobozeny. Minimálním vyměřovacím základem je pro zaměstnance minimální plat, který je platný v daném měsíci, kdy se pojistné odvádí, v případě nižšího platu provede zaměstnavatel doplatek do minimálního platu. V roce 2014 byl minimální vyměřovací základ 8 500 Kč, v letošním roce 2015 je 9 200 Kč. Maximální vyměřovací základ byl pro rozhodná období 2013 až 2015 zrušen.

**Sazba pojistného je ve výši 13,5%** z toho 9% hradí zaměstnavatel a 4,5% se strhne zaměstnanci z platu. Pojistné se vždy zaokrouhluje na celou korunu směrem nahoru.

Pojistné odvádí zaměstnavatel i za zaměstnance za jednotlivé kalendářní měsíce a to v den, který je určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. Pokud je výplata rozložena na různé dny, je splatnost pojistného v poslední den výplaty za kalendářní měsíc nebo nejpozději do 8 dnů po skončení kalendářního měsíce. Odvádí jej na účet příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn.

Při výpočtu se od minimálního vyměřovacího základu odečte částka hrubého příjmu, který nedosahuje do základu a rozdíl se následně vynásobí sazbou pojistného, tato částka vyjadřuje

doplatek. Poté se vypočítá celkové pojistné, které zaměstnavatel odvede a to vynásobením minimálního vyměřovacího základu a sazby pojistného. Zaměstnanci se od výše příjmů strhne částka 1/3 s celkového pojistného a výše doplatku.

## 2.4 Daň z příjmů

**Daň z příjmů se řídí zákonem číslo 586/1992 Sb., o daních z příjmů** ve znění pozdějších předpisů a říká, že zaměstnanci musí ze svých příjmů odvádět daň. Plátcem daně je zaměstnavatel a poplatníkem zaměstnanec.

**Základem daně** je plat navýšený o výši sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel, což znamená, že hrubá mzda se vynásobí 34%. Tento základ daně se zaokrouhluje na celé 100 Kč nahoru a následně vynásobí sazbou daně, která činí 15%.

**Od výsledné daně se odečítají slevy na dani.** Když zaměstnanec podepíše prohlášení o dani má slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč měsíčně. **Sleva na manželku** žijící s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud její příjem nedosahuje za zdaňovací období 68 000 Kč, která je ve výši 24 840 Kč, tato sleva nelze uplatnit měsíčně, lze uplatnit pouze po skončení kalendářního roku v daňovém přiznání. Další sleva, kterou si může odečíst od daně je **sleva na invaliditu**, posuzující se podle stupně invalidity, při prvním a druhém stupni má slevu 210 Kč, třetí stupeň 420 Kč. Dále **sleva na držitele průkazu ZTP/P** 1 345 Kč měsíčně a **sleva na studenta** 335 Kč. Novinkou pro rok 2015 je **sleva za umístění dítěte**, tato sleva je roční a odpovídá výši výdajů vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte v zařízení péče o děti v předškolním věku včetně mateřské školy. Výše této slevy je omezena a to maximálně do výše minimální mzdy čili v roce 2014 do výše 8 500 Kč a v roce 2015 do výše 9 200 Kč, lze ji uplatnit již u daňových přiznání za rok 2014. Následuje **daňové zvýhodnění na vyživované dítě**, které činí na první dítě 1 117 Kč za měsíc, na druhé dítě 1 317 Kč a na třetí a každé další 1 417 Kč. V roce 2014 byla jednotná sleva na každé dítě a to ve výši 1 117 Kč. V případě, že je daňové zvýhodnění vyšší jak daňová povinnost je tento rozdíl daňovým bonusem, poplatník jej může uplatnit, pokud je vyšší než 100 Kč, maximálně však do 60 300 Kč ročně.

V případě, že příjmy zaměstnance jsou vyšší než 4 násobek průměrné mzdy, musí se vypočtená měsíční záloha zvýšit o **solidární zvýšení daně u zálohy**, které činí 7 % z rozdílu mezi příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a 4 násobkem průměrné mzdy, který je pro rok 2015 106 444 Kč. Příklad na výpočet solidárního zvýšení daně u zálohy najdeme v kapitole 3.5 Výpočet daně.

## 2.5 Další právní předpisy

**Zákon číslo 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců,** který upravuje plat a některé náležitosti spojené s výkonem funkce státního zástupce. Stanovuje, že státnímu zaměstnanci náleží za odvedenou práci plat či naturální odměna a určí postup výpočtu a podle čeho se určuje jeho výše.

**Zákon číslo 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,** který se vztahuje k vojákům z povolání. Stanovuje, že každému zaměstnanci náleží za stejně namáhavou práci stejný plat. Dále určuje platové třídy a minimální tarify, příplatky, odměny, náhradní volno při práci přesčas, ve svátek a plat při výkonu jiné práce, dále stanoví splatnost a výplatu platu a srážky, které platí jen pro vojáky s povoláním.

**Zákon číslo 128/2000 Sb., o obcích** ve znění pozdějších předpisů upravuje odměňování zastupitelstva obce a to konkrétně v § 71 až § 79, je zde uvedeno, kolik a za jakých podmínek zastupitel dostane odměnu od obce.

**Zákon číslo 129/2000 Sb., o krajích** ve znění pozdějších předpisů, kde je v § 35 uvedeno, že zastupitelstvo má pravomoc rozhodovat o odměnách neuvolněných členů zastupitelstva a o odměnách hejtmána, kterému zanikl mandát přede dnem voleb nebo byl z funkce odvolán nebo se jí vzdal. Dále je zde upraveno v § 46 až § 55 odměňování členů zastupitelstva.

**Zákon číslo 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků,** ve znění pozdějších předpisů upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání. Je zde řešeno odstupné v případě, že územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ZP.

**Zákon číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících,** ve znění pozdějších předpisů, který upravuje předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, jejich pracovní dobu, vzdělání a kariérní systém.

**Zákon číslo 553/1991 Sb., o obecní policii,** ve znění pozdějších předpisů upravuje obecní a městskou policii, kterou zřizuje a zrušuje obecní zastupitelstvo obecně závaznou vyhláškou.

**Zákon číslo 372/2011 Sb., o zdravotních službách,** ve znění pozdějších předpisů, podle §1 tento zákon upravuje zdravotní služby a podmínky jejich poskytování a s tím spojený výkon státní správy, druhy a formy zdravotní péče, práva a povinnosti pacientů a osob



pacientům blízkých, poskytovatelů zdravotních služeb, zdravotnických pracovníků, jiných odborných pracovníků a dalších osob v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb, podmínky hodnocení kvality a bezpečí zdravotních služeb, další činnosti související s poskytováním zdravotních služeb a zpracovává příslušné předpisy EU.

**Nařízení vlády č. 52/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 37/2003 Sb, o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev**, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje měsíční odměnu a příplatky uvolněným a neuvolněným členům zastupitelstev obcí, městských obvodů nebo městských částí územně členěných statutárních měst, městských částí hlavního města Prahy a krajů. Výše této odměny a příplatku se určí podle počtu obyvatel obce, městského obvodu nebo městských částí územně členěných statutárních měst a městských částí hlavního města Prahy.

## 3 Postup při určování platu

### 3.1 Zařazení zaměstnanců

Každý zaměstnanec ve státní správě a veřejných službách je zařazen do příslušné **platové nebo tarifní třídy** a podle toho se odvíjí jeho odměna za práci. Charakteristiky platových tříd jsou rozvedeny v příloze ZP, která se nachází v Příloze 1. Platových tříd je celkem 16.

**Zaměstnance zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle jeho nejnáročnější práce**, podrobněji se určí podle katalogu prací (NV č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě, NV č. 223/2010 Sb., který se stanoví katalog prací vojáků z povolání), ovšem plat bezpečnostních sborů se určuje podle hodnosti, vzdělání a délky služby v tomto poměru.

Poté se jednotlivé třídy dělí na **platové stupně a to podle započitatelné praxe**, těchto stupňů je 12. Platové stupně se nachází v NV č. 564/2006 Sb., v § 4. Započitatelná praxe zahrnuje dobu dosažené praxe, dobu péče o dítě a dobu výkonu vojenské základní služby, nebo civilní služby.

**Platové tabulky jsou určeny podle druhu práce**, kterou zaměstnanec vykonává, tyto tabulky se nachází v přílohách NV č. 564/2006 Sb.. V tabulkách najdeme platový tarif, který se určí podle toho do jaké třídy a stupně byl zaměstnanec zařazen. První tabulka je určena pro ostatní zaměstnance veřejného sektoru, to jsou ti, kteří nezapadají do žádné z ostatních tabulek. Druhá je pro ostatní zaměstnance ve zdravotnictví, třetí pro sociální pracovníky, čtvrtá je tabulka strážníků, úředníků, vědců, ochranářů, pátá zdravotnických pracovníků na Ministerstvu obrany, Ministerstvu vnitra, ve Vězeňské službě a Armádě ČR, šestá pro další zdravotnické pracovníky, sedmá je tabulka lékařů v orgánech sociálního zabezpečení, osmá pro lékaře u záchranné služby a devátá pro pedagogické pracovníky.

### 3.2 Náhrady platu

#### 3.2.1 Dovolená

Druhy dovolené:

- Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- Dovolená za odpracované dny
- Dodatková dovolená.

**Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část**, pokud zaměstnanec nepracoval celý rok. Tento druh dovolené je nejobvyklejší. Má na ni nárok každý zaměstnanec, který odpracoval alespoň 60 dnů v roce v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec má nárok na poměrnou část dovolené v případě, že odpracoval, alespoň jeden měsíc. Délka dovolené činí nejméně 4 týdny. U zaměstnanců ve veřejných službách a správě odměňujících platem je dovolená prodloužena o jeden týden přímo zákonem a nelze ji již déle prodlužovat. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol je v délce 8 týdnů.

**Dovolená za odpracované dny** přísluší zaměstnanci, který nekonal práci v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů. Za každých odpracovaných 21 dnů mu přísluší jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.

**Na dodatkovou dovolenou** mají nárok zaměstnanci při některých pracích v podzemí a při práci zvláště obtížné. Tato dovolená je v délce jednoho týdne. Po novele § 215 ZP provedené zákonem č. 385/2012 Sb., platí tato dovolená i zdravotnickým záchranářům.

Dobu čerpání dovolené je povinen určit zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhem čerpání dovolené. Zaměstnavatel musí zaměstnanci oznámit písemně tuto dobu čerpání alespoň 14 dní předem. Dále může určit hromadné čerpání dovolené. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání veškeré dovolené tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci do 30. června, kdy má zaměstnanec dovolenou čerpat, určí si čerpání dovolené zaměstnanec sám. (Šubrt, Leiblová, Příhodová a kol., 2014)

**Náhrada za dovolenou** je upravena v § 222 ZP. Tato náhrada přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené a je ve výši průměrného výdělku. Náhradu za nevyčerpanou dovolenou dostane pouze zaměstnanec po skončení pracovního poměru.

Při výpočtu se postupuje následovně. Jako první si vydělíme plat počtem odpracovaných dní v měsíci. Následně se výsledná částka vynásobí počtem skutečně odpracovaných dní a zbytek dní, kdy zaměstnanec čerpal dovolenou, se vynásobí průměrným výdělkem. Při sečtení obou částek získáváme hrubou mzdu zaměstnance.

### 3.2.2 Překážky v práci

O překážky v práci se jedná, jen když je nepřítomnost omluvená, nelze ji ztotožnit s nepřítomností neomluvenou, od výkonu trestu odnětí svobody či vazby. Nespadá do ní ani

přestávka na jídlo, oddech ani dovolená. Existují **dva druhy překážek a to na straně zaměstnance a zaměstnavatele.**

### **3.2.2.1 Překážky na straně zaměstnance**

Dělí se na:

- **důležité osobní překážky,**
- **překážky v práci z důvodu obecného zájmu,**
- **výjimečné jiné případy.**

#### ***Důležité osobní překážky***

Důležité osobní překážky řeší § 191 ZP. Mezi tyto překážky patří dočasná pracovní neschopnost, karanténa, doba mateřské a rodičovské dovolené, doba ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti. Tyto překážky je zaměstnavatel povinen zaměstnanci omluvit.

**Náhrada platu přísluší zaměstnanci za 14 dnů pracovní neschopnosti** s výjimkou tzv. karenční doby, což jsou první tři dny nejvýše však za 24 hodin z takto rozvržených směn, za které náhrada platu zaměstnanci nepřísluší, to neplatí při karanténě, kdy je tato náhrada od prvního pracovního dne. „Ovšem lze dohodnou nebo stanovit náhradu i za první 3 dny (a to ve smyslu § 4a odst. 2 ZP) dočasné pracovní neschopnosti a to smlouvou a za podmínek stanovených zákonem též vnitřním předpisem (§ 305 ZP). Může jít i o smlouvu individuální i kolektivní. To se týká i zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě. Tato nadstandardní náhrada nesmí převýšit průměrný výdělek.“ (Šubrt, Leiblová, Příhodová, kol. 2014, s. 85)

**Náhrada platu je ve výši 60% redukováného průměrného hodinového výdělku.** Následující dny tedy od 15 dne náleží nemocenské. Redukovaný průměrný hodinový výdělek se zjistí následovně. Jako první je určena redukční hranice pro účely nemocenského pojištění. Výše těchto hranic je oznámena ve sdělení Ministerstva práce a sociální věci a je publikována ve sbírce zákonů pod číslem 214/2014 Sb.. V roce 2015 se výše změnila oproti roku 2014 a po zaokrouhlení je první redukční hranice ve výši 888 Kč, druhá 1 331 Kč a třetí 2 662 Kč. Pro účely náhrady platu (mzdy) se dále tato hranice násobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru, což znamená, že první redukční hranice pro náhradu platu činí 155,40 Kč, druhá 232,93 Kč a třetí 465,85 Kč. Následně se první redukce vynásobí 90%, druhá 60% a třetí 30%, tím se zjistí maximální částky redukováného průměrného hodinového výdělku. Sečtením první a druhé maximální redukční hranice a první až třetí zjistíme, že jestliže neredukovaný PHV zaměstnance dosáhne 1. RH bude mu započítáno 139,86 Kč (v roce 2014 to bylo 136,25 Kč), pokud dosáhne 2. RH bude mu započítáno 186,38

Kč (v roce 2014 – 181,72 Kč), a jestliže dosáhne 3. RH bude mu započítáno 256,26 Kč (v roce 2014 – 249,82 Kč). Při porovnání s rokem 2014 můžeme vidět, že v roce 2015 se tyto částky zvýšily. A dále můžeme zjistit, že čím vyšší je plat zaměstnance, tím více se jej redukce dotýká.

#### **Příklad na výpočet výše náhrady mzdy (platu) za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti**

PHV zaměstnance je ve výši 400 Kč při 40 hodinové týdenní pracovní době. Zaměstnanec byl nemocný 12 pracovních dní.

Za první 3 dny nedostane zaměstnanec náhradu platu.

**Výpočet:**

#### ***Průměrný hodinový redukováný výdělek***

$$\begin{aligned} &= 155,40 \text{ Kč} \times 90 \% + (232,93 \text{ Kč} - 155,4 \text{ Kč}) \times 60 \% \\ &+ (400 \text{ Kč} - 232,93 \text{ Kč}) \times 30 \% = 236,50 \text{ Kč} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Výše náhrady platu} &= 236,50 \text{ Kč} \times 60 \% \times (9 \text{ dnů} \times 8 \text{ hodin}) \\ &= 10216,8 \text{ Kč po zaokrouhlení } 10\,217 \text{ Kč} \end{aligned}$$

**Mateřská dovolená** přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, v případě, že porodila zároveň 2 a více dětí má nárok na 37 týdnů mateřské dovolené. Na tuto dovolenou má nárok nastoupit od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne. Pokud vyčerpá zaměstnankyně méně než šest týdnů z důvodu, že porodí dříve než má stanoveno lékařem, přísluší jí mateřská dovolená celých 28 nebo 37 týdnů celkem. Pokud však bude mít méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí ode dne porodu po dobu 22 týdnů, případně 31 týdnů, v případě, že porodila zároveň 2 a více dětí. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů.

**Rodičovskou dovolenou** je povinen poskytnout zaměstnavatel matce po skončení mateřské dovolené a otci po narození dítěte v rozsahu o jaký si požádá maximálně však do dovršení 3 let dítěte.

#### ***Další důležité osobní překážky v práci***

Další důležité osobní překážky v práci jsou **uvedeny zejména v příloze k NV č. 590/2006 Sb.**, patří mezi ně vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, volno s náhradou mzdy přísluší zaměstnanci, pokud využije zdravotní zařízení, které je nejbližší

k jeho bydlišti nebo zaměstnán, v případě, že využije zdravotnické zařízení jinde, dostane volno jen na nezbytně nutnou dobu a náhradu mzdy jen za dobu, kterou by strávil na ošetření v nejbližším zdravotnickém zařízení. Dále je to pracovnělékařská prohlídka vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadných dopravním prostředkem (zaměstnanci těžce zdravotně postiženému). Vlastní svatba a svatba dítěte s náhradou platu, při svatbě rodičů dostane zaměstnanec volno ovšem bez náhrady platu. Pracovní volno se poskytne i při narození dítěte manželce (družce) zaměstnanci, na nezbytně nutnou dobu k převozu s náhradou platu a v případě účasti při porodu bez náhrady, úmrtí rodinného příslušníka s náhradou platu, doprovod blízkého rodinného příslušníka do zdravotnického nebo sociálního zařízení s náhradou platu, pokud se jedná o jiného rodinného příslušníka bez náhrady. S náhradou platu dále pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování zaměstnance, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, vyhledávání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru při výpovědi dané zaměstnavatelem nebo dohodou.

### ***Překážky z důvodu obecného zájmu***

Překážky z důvodu obecného zájmu jsou:

- výkon veřejné funkce,
- výkon občanské povinnosti,
- jiné úkony v obecném zájmu,
- pracovní volno související s brannou povinností a
- školení, jinou formou přípravy nebo studium.

**Výkon veřejné funkce a výkon občanské povinnosti** jsou bez náhrady platu. Jiné úkony v obecném zájmu jsou vyjmenovány v § 203 ZP a je zde i uvedeno, zda jsou s náhradou platu nebo bez.

V případě **plnění branné povinnosti** dostane zaměstnanec pracovní volno i náhradu platu, kterou refunduje vojenský správní úřad.

Při **školení** jde o zvyšování kvalifikace a o rekvalifikaci, kterou zabezpečil zaměstnavatel. Při **zvyšování kvalifikace** přísluší zaměstnanci pracovní volno a náhrada platu ovšem v některých případech podle § 232 ZP je bez náhrady platu. Při rekvalifikaci po celou její dobu, přísluší zaměstnanci náhrada ve výši průměrného výdělku.

„V některých případech (u úředníků územních samosprávných celků a zdravotníků) stanoví zvláštní zákony, kdy jde o prohlubování kvalifikace. Určitou zvláštnost obsahuje



zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který stanoví těmto osobám nárok na pracovní volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce k dalšímu vzdělávání samostudiem (může jít jak o prohlubování, tak i zvyšování kvalifikace). Za tuto dobu přísluší náhrada platu, která se rovná ušlému platu (nikoliv průměrnému výdělku).“ (Šubert, Leiblová, Příhodová, kol. 2014, s. 92)

### **3.2.2.2 Překážky na straně zaměstnavatele**

Překážky na straně zaměstnavatele nastávají, pokud **zaměstnanec nemůže konat svou práci z důvodu závady na strojním zařízení, kterou nezavinil, přerušením dodávek surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami**, jde o prostoje. V případě, že zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši nejméně 80% průměrného výdělku. Pokud přerušení práce vznikne v důsledku živelné události nebo nepříznivými povětrnostními vlivy, náleží zaměstnanci, pokud nebyl převeden na jinou práci, náhrada platu nejméně 60% průměrného výdělku.

Pokud se jedná o jiné důvody, proč nemůže konat zaměstnanec svou práci, jde o ostatní překážky na straně zaměstnavatele. V tom případě zaměstnanec dostane náhradu platu ve výši průměrného výdělku, to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

Za překážku v práci se považuje i doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, spadá-li do pracovní doby zaměstnance. V tomto případě se zaměstnanci plat nekrátí, ale pokud mu v důsledku odměňování plat ušel, přísluší mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku.

### **3.2.3 Cestovní náhrady**

Za cestovní náhrady jsou podle ZP považovány náhrady při:

- pracovní cestě,
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení
- dočasné přidělení mimo agenturní zaměstnání,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

**Pracovní cestou** je časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na základě dohody s ním, na dobu nezbytné potřeby. Pro účely cestovní náhrad platí, že pokud není sjednáno v pracovní smlouvě pravidelné pracoviště, je tímto pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud je místo výkonu práce sjednáno v širší oblasti než jedna obec je tímto místem obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

**Mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště** se týká povolání do práce, eventuálně cesty po jejím skončení mimo rozvrh směn. Od roku 2012 je nutno posoudit o mimořádnosti cesty. Zaměstnanci při takové mimořádné cestě přísluší za obvyklých podmínek všechny cestovní náhrady, nejen náhrada jízdních výdajů.

Poskytování cestovních náhrad je upraveno rozdílně pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře, kde co není zakázáno je dovoleno, a pro zaměstnavatele ve veřejných službách a správě, kde je zakázáno se od zákona odchýlit.

Za pracovní cestu a cestu mimo pravidelné pracoviště je zaměstnavatel **povinen zaplatit zaměstnanci cestovní náhradu** a to náhradu jízdních výdajů, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za ubytování, zvýšených stravovacích výdajů a nutných vedlejších výdajů.

**Náhrada jízdních výdajů**, kde patří náhrada prokazatelných jízdních výdajů, což je jízdenek a letenek a náhrada za používání silničního motorového vozidla, v případě že není v majetku zaměstnavatele, zaměstnanci přísluší náhrada za pohonné hmoty, které při cestě spotřeboval a základní náhrada, která je pro rok 2014 i 2015 ve výši 3,70 Kč za ujetý kilometr u osobních vozidel a 1 Kč u jednostopých vozidel a tříkolek.

**Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny** přísluší zaměstnanci v případě, že pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dnů.

**Náhrada výdajů za ubytování**, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty.

**Stravné** přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty a to nejméně ve výši 69 Kč až 82 Kč trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 104 Kč až 125 Kč trvá-li déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, 163 Kč až 195 Kč, pokud trvá déle než 18 hodin. Výše se mění v závislosti na vývoji cen. Pokud je zaměstnanci poskytnuto jídlo snídaně, oběd nebo večeře, na které finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci snížené stravné a to při pracovní cestě od 5 do 12 hodin ve výši 70 %, při pracovní cestě déle než 12 hodin až do 18 hodin ve výši 35% a

při delší pracovní cestě než 18 hodin ve výši 25% stravného. Pokud zaměstnavatel neurčí výši stravného před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší mu stravné ve výši dolní sazby.

**Náhrada vedlejších nutných výdajů** přísluší zaměstnanci v případě, že mu vzniknou v souvislosti s pracovní cestou a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Pokud tuto výši prokázat nemůže, určí se výše náhrady podle obvyklé ceny věcí a služeb v obvyklé době a místě konání pracovní cesty.

### 3.3 Srážky z platu

**Srážky z platu jsou upraveny v ZP § 145 až § 150, v občanském soudním řádu a v NOZ.** Na základě prvních dvou předpisů se sráží z platu, náhrady platu, tedy i náhrady v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, a z odměny za pracovní pohotovost. ZP uvádí, že v případě odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se sráží, jak z dohody o pracovní činnosti tak z dohody o provedení práce. U OSŘ se sráží jen z dohody o pracovní činnosti. Dále se srážky provádějí i z odměn poskytnutých podle § 224 ods. 2 ZP, což jsou zejména odměny při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, a za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelných událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Ostatní příjmy, které podléhají srážkám, jsou uvedeny v OSŘ v § 299.

Z platu je možno srážet jen:

- v případech stanovených zákonem,
- na základě dohod o srážkách z platu,
- k úhradě členských příspěvků člen odborové organizace.

#### 3.3.1 Srážky dané zákonem

Mezi tyto srážky patří srážky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na sociální a zdravotní pojištění, dále srážky na pohledávky zaměstnavatele, na něž si může srazit i bez souhlasu zaměstnance a výkon rozhodnutí nebo exekuce. Tyto srážky se dělí na povinné a nepovinné a sráží se buď z hrubého platu, nebo z čistého viz Tab. 3.1.

**Tab. 3.1 – Srážky z platu na základě zákona**

Druh srážky		Právní úprava
<b>Povinné srážky z hrubého platu – tzv. povinné platby zaměstnance</b>	Záloha na daň z příjmů fyzických osob	§ 147 odst. 1 písm. a) ZP, zákon o daních z příjmů
	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	§ 147 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
	Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	§ 147 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
	Pojistné na důchodové spoření	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření
<b>Nepovinné srážky z čistého platu – tzv. oprávnění zaměstnavatele</b>	„neoprávněná“ záloha na plat	§ 147 odst. 1 písm. c) ZP
	Nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady	§ 147 odst. 1 písm. d) ZP
	„neoprávněná“ náhrada platu za dovolenou	§ 147 odst. 1 písm. e) ZP
	„neoprávněná“ náhrada platu za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti	§ 147 odst. 1 písm. e) ZP, § 192 ZP

Zdroj: BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy 2014*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 16 s. ISBN 987-80-7263-858-1.

Případy, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci srazit srážku, bez jeho souhlasu, jsou dány výslovně a taxativně zákonem. Patří mezi ně záloha na plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, pokud nebyly splněny podmínky pro její přiznání, dále nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů, a náhrada platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž

mu právo nevzniklo, a rovněž na náhradu platu za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, na niž mu právo nevzniklo.

„Zaměstnavatel provádí srážky k výkonu rozhodnutí (exekucí) nařízených soudem, vedených soudním exekutorem (soudní exekuce), nařízených správcem daně – tj. finančním úřadem, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nebo zdravotní pojišťovnou (úřední exekuce). Zvláštním druhem soudní exekuce je oddlužení při tzv. osobním bankrotu. Souhrnně lze všechny případy zde uvedené označit jako exekuční srážky.“ (Šubrt, 2013, s. 23)

### **3.3.2 Dohody o srážkách z platu**

„Dosavadní systém byl v důsledku rektifikace soukromého práva víceméně nahrazen univerzální dohodou o srážkách ze mzdy podle § 2045 NOZ. Tato dohoda nově slouží k zajištění všech občanskoprávních i pracovněprávních dluhů zaměstnance, může být realizovány jen se souhlasem zaměstnavatele a v zájmu zjednodušení opouští tradiční jednotný systém výpočtu výše prováděné srážky.

Mimoto může zaměstnavatel provádět ve stejné zjednodušené výši také srážky na základě nepojmenované dohody podle § 1746 NOZ, která však neslouží jako řádný zajišťovací prostředek, ale pouze jako dobrovolný platební nástroj k pohodlnému uspokojení dluhů zaměstnance.“ (Brebura, 2014, s. 34)

Ovšem v praxi se budeme stále setkávat se srážkami z dohod uzavřených nebo předložených zaměstnavateli, podle dřívějších právních předpisů před začátkem roku 2014. Tyto dohody zůstávají v platnosti, dokud nedojde k jejich úplné úhradě nebo zániku zajištěných pohledávek.

### **3.3.3 Srážky odborových členských příspěvků**

Srážky k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace v případě, že je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec-odborář, upravuje výslovně ZP. Podkladem pro provádění těchto srážek je hromadná dohoda o srážkách ze mzdy a souhlasem zaměstnance, souhlas nemusí být v písemné formě, ale je to doporučeno. (Šubrt, 2013)

### 3.3.4 Srážky vojáků z povolání

Tyto srážky, jak již bylo řečeno v kapitole 2, jsou upraveny zvláštním zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech a to přesně v § 18. Podle tohoto zákona lze srážky provést jen na základě dohody o srážkách z platu. Jinak může zaměstnavatel srazit z platu jen:

- Daň z příjmů fyzických osob nebo pojistné na důchodové pojištění
- Pojistné na sociální zabezpečení příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění,
- zálohu na plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání tohoto platu,
- částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, správním úřadem nebo orgánem zmocněným k tomu zákonem,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- náborové nebo jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit,
- přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.

### 3.3.5 Pořadí a výše srážek z platu

Pořadí srážek z platu je následovné, jako první se srazí záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a případně důchodové spoření. Ostatní srážky se lze provádět jen v rozsahu umožněném v OSŘ, podle kterého mají přednost přednostní pohledávky uvedené v § 278 odstavci 2 tohoto zákona a patří mezi ně:

- pohledávky výživného;
- pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví;
- pohledávky náhrady újmy, způsobené úmyslnými trestnými činy;
- pohledávky daní, poplatků a jiných obdobných peněžitých plnění,
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a úrazového pojištění,



- pohledávky pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pohledávky pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- příspěvek na úhradu potřeb dítěte svěřeného do pěstounské péče,
- pohledávky náhrady přeplatků na podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci,
- pohledávky náhrady přeplatků na dávkách státní sociální podpory,
- pohledávky regresní náhrady podle zákona o nemocenském pojištění,
- pohledávky náhrady mzdy, platu nebo odměny a sníženého platu nebo snížené odměny, poskytované v období prvních 14 kalendářních dnů a od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Podle OSŘ lze srážky provádět jen do výše výkonem rozhodnutí vymáhané pohledávky s příslušenstvím.

**Základem pro výpočet srážek z platu je čistý plat**, který se zjistí tak, že se od hrubého platu odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na důchodové spoření a sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Srážky nelze srazit s **nezabavitelné částky**, což je částka, která musí být vždy vyplacena povinnému, jelikož slouží k zajištění jeho základních životních potřeb. Konkrétní právní úpravu nezabavitelných částek nalezneme v prováděcím nařízení vlády o nezabavitelných částkách, kde je pro rok 2015 změna ve výši těchto částek, oproti roku 2014 se částky snížili. Nezabavitelná částka se stanoví jako  $\frac{2}{3}$  ze součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu. Výše životního minima pro rok 2015 je 3 410 Kč a částka normativních nákladů na bydlení je 5 767 Kč, což dohromady dělá 9 177 Kč a z toho  $\frac{2}{3}$  činí 6 118 Kč (v roce 2014 to bylo 6 188,67 Kč). V případě, že má povinný povinnost poskytovat výživné, přičítá se k této částce částka na vyživovanou osobu ve výši  $\frac{1}{4}$  z nezabavitelné částky na povinného, která činí 1 529,5 Kč (v roce 2014 činila 1 547,17 Kč). Nárok na nezabavitelné částky na osobu povinného má každý automaticky, nárok na vyživovanou osobu musí povinný plátcí platu doložit.

Obecný výpočet exekuční srážky se provádí podle OSŘ, kdy z čisté mzdy po odečtení nezabavitelných částek a zaokrouhlení směrem dolů na číslo dělitelné třemi, lze srazit k vydobytí pohledávky  $\frac{1}{3}$ . Pro přednostní pohledávky se srážejí  $\frac{2}{3}$ , uspokojují se nejprve

z druhé třetiny a pokud nestačí tato třetina k jejich úhradě, uspokojují se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny.

Dále na základě NOZ podle nových občanskoprávních dohod, exekuční srážky nesmí přesáhnout více, než polovinu čistého platu.

### 3.4 Náhrada škody

Náhrady škody upravuje ZP v § 365 až § 393 „Rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání představuje jednotlivé dílčí nároky, které je nutno posuzovat zcela samostatně. Dojde-li u zaměstnance k pracovnímu úrazu nebo byla-li u něho zjištěna nemoc z povolání, a v důsledku těchto skutečností vznikne zaměstnanci škoda, má podle zákoníku práce nárok na náhradu za:

- Ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, která přísluší zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, a v důsledku těchto skutečností je neschopen práce.
- Ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity je dílčí, zpravidla opěťující se nárok zaměstnance. Poskytuje se zaměstnanci v takové výši, aby se spolu s jeho výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání, s připočtením invalidního důchodu poskytovaného z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody
- Bolest a ztížení společenského uplatnění, má charakter nemateriální újmy. ZP upravuje tento typ náhrady škody pouze rámcově s tím, že bližší úpravu stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2013 Sb., ačkoliv byla tato vyhláška zrušena NOZ, bude se podle ní postupovat až do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění, a to ve smyslu § 394 odst. 2 ZP. Tato odškodnění se konstruuje na základě systému bodového ohodnocení, stanoveného v přílohách této vyhlášky, a to na základě lékařského posudku.
- Účelně vynaložené náklady spojené s léčením, zahrnuje náklady, které vznikají poškozenému zaměstnanci v souvislosti s utrpěným pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- Věcnou škodu, se rozumí škoda, která vznikne zaměstnanci na věcech v souvislosti se škodou na zdraví, jedná se o škodu na oděvech, obuvi, zavazadlech, hodinkách,

ale i na autech a motorkách, kolech a jiných vozidlech pokud byly se souhlasem zaměstnavatele použity jako dopravní prostředek na pracovní cestě. Vychází se z ceny věci v době poškození samozřejmě s přihlédnutím k běžnému opotřebení.“ (Šubrt, kol. 2014, s. 424)

### 3.4.1 Škoda pozůstalých

Zemřel-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- Náhradu účelně vynaložených nákladů s jeho léčením,
- Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- Náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- Jednorázové odškodnění pozůstalých
- Náhradu věcné škody

### 3.5 Výpočet daně

V tabulce Tab. 2.2 – Výpočet zálohy na daň se nachází, postup výpočtu měsíční zálohy na daň.

**Tab. 2.2 – Výpočet zálohy na daň**

<b>Hrubý příjem zaměstnance</b>	
+	Úhrn povinného pojistného, které hradí zaměstnavatel (obvykle 25 % sociální pojištění, 9 % zdravotní pojištění)
=	Super hrubý plat zaokrouhlený na celé sta Kč nahoru
×	Sazba daně 15%
=	Zálohová daň
-	Sleva na daň (§ 35ba) na poplatníka ve výši 2 070 Kč
-	Sleva na daň (§ 35ba) na invaliditu první a druhý stupeň 210 Kč, třetí stupeň 420 Kč
-	Sleva na daň (§ 35ba) na studenta ve výši 335 Kč
=	Roční vypočtená daňová povinnost po snížení o slevy na dani podle § 35ba ZDP (maximálně do výše zálohové daně)
-	Daňové zvýhodnění (§ 35c ZDP) výše 1 117 Kč na jedno dítě, 1 317 Kč druhé dítě, 1 417 Kč na třetí a každé další
=	Záloha na zálohovou daň / Daňový bonus

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů zjištěných ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-586-1992-sb-o-danich-z-prijmu/fl459884/>

V následujícím příkladě je popsán **výpočet solidárního zvýšení daně**.

Hrubá mzda zaměstnance za leden 2015 činí 200 000 Kč. Nejprve si vypočteme výši sociálního a zdravotního pojištění. U sociálního je to 25 % z hrubé mzdy tedy 50 000 Kč, u zdravotního pojištění 9 % z hrubé mzdy, což je 18 000 Kč. Základ pro výpočet zálohy na daň zjistíme sečtením hrubé mzdy, sociálního a zdravotního pojištění a vyjde nám částka 268 000 Kč, jelikož částky vyšla v tisících korunách, nemusíme již zaokrouhlovat na stovky nahoru. Následně zjistíme částku pro výpočet solidárního zvýšení a to tak, že od hrubé mzdy se odečte 4 násobek průměrné mzdy, což vychází 93 556 Kč. Záloha na daň je 15 % ze základu pro výpočet zálohy na daň 40 200 Kč, solidární zvýšení 7 % z částky pro výpočet tohoto zvýšení

tedy 6 548,92 Kč. Záloha na daň celkem po zaokrouhlení vychází ve výši 46 749 Kč, ještě odečteme slevu na poplatníka podle § 35ba ZDP a vyjde záloha na daň po slevě 44 679 Kč.

### 3.6 Výpočet čistého platu

Jako první musíme zjistit hrubý plat, který se skládá ze základní částky, kterou jsme určili zaměstnanci z platových tabulek, tím že jsme jej zařadili do určité platové třídy a stupně. Dále z příplatku za přesčas, pracovní pohotovost, vedení, za práci v sobotu a neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci ve svátek. Následně se připočítávají náhrady platu za dovolenou, státní svátek, za odměny a osobní příplatek.

Následuje výpočet super hrubého platu, který se vypočítá jako součet hrubé mzdy a pojistného odvedeného za zaměstnance zaměstnavatelem čili 9 % ZP a 25 % SP. Tato částka se zaokrouhlí na stovky nahoru a následně vynásobí sazbou daně, což je 15 %, od výsledné částky odečteme slevy na dani a daňové zvýhodnění v případě, že uplatňujeme slevu na dítě, čímž zjistíme daň.

Od hrubého platu odečteme ZP za zaměstnance ve výši 4,5 % a SP ve výši 6,5 %, následně odečteme daň, v případě daňového bonusu, tento bonus přičteme a získáváme čistý plat.

### 3.7 Příklad stanovení výše platu a výpočet čistého platu

Zaměstnanec vykonává práci, kterou má stanovenou v pracovní smlouvě jako personalista tato práce je zařazena v katalogu prací v díle 1.02.01. a může být zařazen do 7 až 13 platové třídy. Podle náplně práce je zařazen do 11. platové třídy.

Následně je nutno zjistit platový stupeň, zaměstnanec vykonává tuto činnost po dobu 5 let, má vysokoškolské vzdělání v bakalářském studiu. Jelikož je zaměstnanec v 11. platové třídě podle NV č. 564/2006 Sb., § 4 odst. 7 písm. d), se mu od délky praxe odečtou 2 roky. Počet let započitatelné praxe jsou tedy 3 roky a je zařazen do 3. platového stupně podle tabulky v Příloze č.1 již zmiňovaného NV, nahlédnou do tabulky je možné v Příloze č. 1 této práce.

Podle platového stupně a třídy je možno určit výši měsíčního platu, která je stanovena na 16 480 Kč, tato částka se rovná základnímu platu zaměstnance. Do 1. 11. 2014 by byl tento základní plat ve výši 15 920 Kč.

Zaměstnanec měl v měsíci březnu 2015 dva dny dovolenou a to 19. a 20. března. Jelikož dlouhodobě dosahuje velmi dobrých výsledků, má osobní příplatek ve výši 5 000 Kč. Odpracovaných hodin má v tomto měsíci 173,5. Má podepsané prohlášení k dani a uplatňuje slevu na jedno vyživované dítě.

Nejprve bude vypočten PHV, který nám slouží pro výpočet náhrady platu za dovolenou.

### **Výpočet PHV:**

Hrubý plat:

říjen 2014 – 20 920 Kč, fond pracovní doby 194,5 hodin

listopad 2014 – 20 920 Kč, fond pracovní doby 170 hodin

prosinec 2014 – 21 480 Kč, fond pracovní doby 188 hodin

Hrubý plat celkem za IV. Čtvrtletí 63 320 Kč odpracováno celkem 552,5 hodin. Pro zjednodušení budeme počítat s tím, že v daném období neměl dovolenou, ani žádné jiné překážky v práci.

$$\text{Průměrný hodinový výdělek} = 63\,320 \text{ Kč} \div 552,5 \text{ hodin} = 114,606 \text{ Kč/hodin}$$

### **Výpočet náhrady platu za dovolenou:**

$$\text{Náhrada platu za dovolenou} = 114,606 \text{ Kč/hodin} \times 14,5 \text{ hodin} = 1\,661,787 \text{ Kč}$$

Následně bude vypočtena výše hrubého platu, který je zjištěn tak, že základní měsíční plat vydělíme celkovým počtem hodin, který měl zaměstnancem odpracovat, následně se částky vynásobí skutečně odpracovaným časem, přičte se osobní příplatek a náhrada platu za dovolenou.

### **Výpočet hrubého platu:**

$$\begin{aligned} \text{Hrubý plat} &= (16\,480 \text{ Kč} \div 188 \text{ hodin}) \times 173,5 \text{ hodin} + 5\,000 \text{ Kč} + 1\,661,787 \text{ Kč} \\ &= 21\,870,72317 \text{ Kč} \cong 21\,871 \text{ Kč} \end{aligned}$$

Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je zjištěno vynásobením hrubého platu a sazby. Výsledek je zaokrouhlen na celé koruny nahoru.

$$\text{SP odvedené zaměstnavatelem: } 21\,871 \text{ Kč} \times 25 \% = 5\,467 \text{ Kč}$$

$$\text{ZDRP odvedené zaměstnavatelem: } 21\,871 \text{ Kč} \times 9 \% = 1\,969 \text{ Kč}$$

Při výpočtu daně je zapotřebí první zjistit super hrubý plat, který se skládá s hrubého platu a sociálního a zdravotního pojištění dovedené zaměstnavatelem, vypočtená částka se musí zaokrouhlit na stovky nahoru.

### **Výpočet zálohy na daň z příjmů FO:**

$$\text{SHP} = 21\,871 \text{ Kč} + 5\,467 \text{ Kč} + 1\,969 \text{ Kč} = 29\,307 \text{ Kč} \cong 29\,400 \text{ Kč}$$

$$\text{Záloha na daň} = 29\,400 \text{ Kč} \times 15 \% = 4\,410 \text{ Kč}$$

$$\text{Daň po slevě} = 4\,410 \text{ Kč} - 2\,070 \text{ Kč} = 2\,340 \text{ Kč}$$

$$\text{Daňové zvýhodnění (výsledná záloha na daň)} = 2\,340 \text{ Kč} - 1\,970 \text{ Kč} = 370 \text{ Kč}$$

$$\text{SP za zaměstnance: } 21\,871 \text{ Kč} \times 6,5 \% = 1\,421,615 \text{ Kč} \cong 1\,422 \text{ Kč}$$

$$\text{ZDRP za zaměstnance: } 21\,871 \text{ Kč} \times 4,5 \% = 984,195 \text{ Kč} \cong 985 \text{ Kč}$$

Čistý plat následně bude zjištěn odečtením sociálního pojištění, zdravotního pojištění za zaměstnance a vypočtenou daní od hrubého platu.

**Výpočet čistého platu:**

$$\text{Čistý plat} = 21\,871 \text{ Kč} - 1\,422 \text{ Kč} - 985 \text{ Kč} - 370 \text{ Kč} = 19\,094 \text{ Kč}$$

Zaměstnanec dostane v dubnu plat za březen ve výši 19 094 Kč.

## 4 Systém odměňování zaměstnanců vybrané obce

Tato kapitola je zaměřena na popsání systému odměňovací zaměstnanců vybrané obce konkrétně zaměstnanců obce Mikulovice, je zde popsán vnitřní platový předpis, složení a zařazení zaměstnanců a uvedeno jaké náklady obci s odměňováním vznikly.

### 4.1 Vnitřní platový předpis

Vnitřní platový předpis zaměstnavatele § 305 ZP je stanoven v souladu se ZP, NV 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací, ve znění pozdějších předpisů, NV č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, NV č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných za platy a odměny za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a NV č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a vztahuje se na všechny zaměstnance obce Mikulovice.

V tomto vnitřním předpise je vymezeno, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platových tříd podle nejnáročnější práce, kterou mají stanovenou v pracovní smlouvě a jejich porovnáním s příklady prací uvedených v katalogu práce, vedoucího zaměstnance podle nejnáročnější práce, kterou řídí nebo sám vykonává a dále je zařadí podle vzdělání, výjimečně může zaměstnavatel zařadit zaměstnance do platové třídy, i když nemá potřebné vzdělání, ale to jen u důvodů uvedených v § 3, odst. 3, písm. a) až e) NV č. 564/2006 Sb., a do platového stupně podle doby započtené praxe.

Následně je zde upraven zvláštní způsob určení platového tarifu zaměstnancům zařazených do první až páté platové třídy a to: Platové zařazení zaměstnanců v níže uvedených povoláních stanovují v souladu s katalogem prací takto:

- Do první platové třídy jsou zařazeni: vrátný, uklízeč,
- Do druhé platové třídy jsou zařazeni: dělník čištění města, uklízeč (mechanické mytí),
- Do třetí platové třídy jsou zařazeni: strojník-topič, manipulační dělník,
- Do čtvrté platové třídy jsou zařazeni: strojník-topič, řidič silničních motorových vozidel, údržbář, malíř, natěrač, zedník, zámečnick,
- Do páté platové třídy jsou zařazeni: zedník, elektrikář, provozář,



Pravidla pro výpočet platového tarifu zaměstnance v rámci rozpětí 1. až 12. platového stupně v rámci přiznané třídy: 1. platová třída je vždy zařazena do 4. platového stupně, 2. platová třída je zařazena vzhledem k charakteru vybavení místností a náročnosti úklidových prací – nejnižší zařazení při nástupu zaměstnance do pracovního poměru je 2. platový stupeň. Vyššího platového stupně může při nástupu zaměstnanec dosáhnout na základě hodnocení rozsahu, náročnosti a fyzické namáhavosti požadované práce, hodnocena bude i možnost použitelnosti pro případ zastupování jiného zaměstnance zařazeného ve stejné platové třídě. U 3. a 4. platové třídy je zařazení do platového stupně při nástupu stanoveno s ohledem na rozsah a fyzickou namáhavost požadované práce, nesmí být nižší než 1. stupeň u 3. platové třídy a 1. stupeň u 4. platové třídy. U 5. platové třídy je zařazení do platového stupně při nástupu stanoveno s ohledem na rozsah a fyzickou namáhavost požadované práce a nesmí být nižší než 1. stupeň.

Určení platového stupně je se zaměstnancem projednáno v ústním pohovoru před předáním platového výměru.

Zaměstnanci, kteří doposud nedosáhli nejvyšších platových stupňů, jdou do vyšších platových stupňů v průběhu trvání pracovního poměru zařazování dle následujících kritérií:

- zaměstnanec, u kterého je pro výkon práce potřeba jen občasného dozoru - zvýšení o 1. platový stupeň,
- zaměstnanec pracující samostatně o další 1. - 2. platové stupně,
- zaměstnanec, u kterého nejsou při kontrole odváděné práce zjišťovány závady v kvalitě odváděné práce o další 1. stupeň,

Hodnocení v průběhu pracovního poměru může být provedeno kdykoliv, nejdříve však po uplynutí zkušební doby byla-li sjednána, Hodnocením však není možno původně přiznaný platový stupeň snižovat. V případě zvýšení zaručené mzdy bude nový platový stupeň stanoven automaticky bez hodnocení zaměstnance. Pokud pracovní poměr bude uzavírán za dočasně nepřítomného zaměstnance, může příslušný vedoucí zaměstnanec přiznat zastupujícímu zaměstnanci stupeň, který měl naposledy přiznán zaměstnanec zastupovaný.

O výši platového tarifu zaměstnance v rámci rozpětí 1. až 12. platového stupně přiznané platové třídy rozhodne starosta podle splnění uvedených kritérií zaměstnancem.

Dále je zde uvedeno, kdy náleží zaměstnanci osobní příplatek, příplatek za vedení, zvláštní příplatek a odměna, což je uvedeno v kapitole 2.1 Zákoník práce.

## 4.2 Zaměstnanci a jejich zařazení

Zaměstnanci obce Mikulovice jsou rozděleni do několika středisek. Obec zaměstnávala v roce 2014 celkem 63 zaměstnanců. Z toho bylo v aparátu referenti samosprávy 5 zaměstnanců, zastupitelé 15 zaměstnanců, vodovod a kanalizace 2 zaměstnanci, hasiči 10 zaměstnanců, knihovna 1 zaměstnanec. Za dotace z úřadu práce bylo zaměstnáno 22 osob a to na veřejně prospěšné práce jako uklízeči veřejných prostranství, pracovní poměr se sjednává na dobu určitou a to nejdéle na dobu jednoho roku. Za dotace od firmy PROGRES Šumperk v projektu Komplexní program pro posílení pracovní integrace bylo zaměstnáno 6 osob z toho 1 údržbář, 1 stavební dělník a 4 pracovníci údržby zeleně a veřejných prostranství. 1 terénní pracovník a 1 asistent pro lokální partnerství financovaný Úřadem vlády ČR.

Tito zaměstnanci jsou zařazení podle katalogu prací, vnitřního platového předpisu a nejnáročnější práce do platových tříd viz Tab. 4.1. – Zařazení zaměstnanců do platových tříd.

**Tab. 4.1 - Zařazení zaměstnanců do platových tříd**

Díl v katalogu prací	Povolání	Platová třída	Počet zaměstnanců
1.04.08	Vodohospodář	9.	1
1.06.09	Řidič silničních vozidel (pracovník ČOV)	5.	1
2.08.01	Terénní pracovník a asistent pro lokální partnerství	7.	1
2.10...	Státní správa a samospráva (podle náplně práce)	9.	16
2.10.32	Stavební technik	11.	1
2.21.24	Dělník čištění města (VPP)	2.	28
2.21.30	Hasiči	5.	10

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů poskytnutých od obce Mikulovice a údajů zjištěných z Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog\\_praci\\_UZ\\_1\\_10\\_2010.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog_praci_UZ_1_10_2010.pdf)

V následující tabulce Tab. 4.2 – Výše platu, je určeno jaký minimální a maximální základní plat podle platových tabulek dostane zaměstnanec, v závislosti na druhu povolání a zařazení do platové třídy. Výše platu se odvíjí od zařazení do platového stupně podle počtu

započitatelné praxe, jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách. Bude poukázáno i na změnu, která nastala 1. 11. 2014, kdy se tabulky změnily a to tak, že došlo ke zvýšení platů.

Jelikož jsou všichni zaměstnanci podle Organizačního řádu Obecního úřadu obce Mikulovice zařazeni do tohoto úřadu jsou hodnoceni podle tabulky, která se nachází v NV č. 130/2009 Sb., v příloze č. 2. a od 1.11.2014 v NV č. 224/2014 Sb., v příloze č. 3.. Tyto tabulky můžeme vidět v přílohách č. 2 a 3 této práce.

**Tab. 4.2 - Výše platu**

<b>Polování</b>	<b>Výše do 1. 11. 2014 (od – do)</b>	<b>Výše od 1. 11. 2014 (od – do)</b>
<b>Vodohospodář</b>	14 220 Kč – 21 390 Kč	14 720 Kč – 22 140 Kč
<b>Řidič silničních vozidel (pracovník ČOV)</b>	10 270 Kč – 15 490 Kč	10 630 Kč – 16 040 Kč
<b>Terénní pracovník a asistent pro lokální partnerství</b>	12 070 Kč – 18 160 Kč	12 500 Kč – 18 800 Kč
<b>Státní správa a samospráva (podle náplně práce)</b>	14 220 Kč – 21 390 Kč	14 720 Kč – 22 140 Kč
<b>Stavební technik</b>	16 750 Kč – 25 190 Kč	17 340 Kč – 26 080 Kč
<b>Dělník čištění města (VPP)</b>	8 050 Kč – 12 140 Kč	8 340 Kč – 12 570 Kč
<b>Hasiči</b>	10 270 Kč – 15 490 Kč	10 630 Kč – 16 040 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů zjištěných z Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7075/NV\\_130\\_2009.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7075/NV_130_2009.pdf) a [http://www.mpsv.cz/files/clanky/10527/NV\\_224\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10527/NV_224_2014.pdf)

Zastupitelé jsou odměňováni, odlišně než ostatní zaměstnanci obce, výše jejich platu se určí podle NV č.37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev, který byl v roce 2015 novelizován NV č. 52/2015 Sb., s účinností od 1. dubna 2015. Příloha tohoto NV, kde je vyčíslena výše odměn se nachází v Příloze č. 4, této práce. Odměny a příplatky se určují podle počtu obyvatel, obec Mikulovice má 2 788 obyvatel, výše se tedy bude určovat podle řádku od 1 000 do 3 000 obyvatel.

### 4.3 Měsíční mzdové výdaje

V této kapitole se nachází měsíční mzdové náklady a výdaje v roce 2014 a to daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, srážky z platu a vypočtený čistý plat a následně skutečně vyplacená částka za jednotlivé měsíce. Výpočet těchto částek, se řídí postupem výpočtu, který je popsán v podkapitolách 2.3 Sociální pojištění, 2.4 Daň z příjmů a 3.5 Výpočet čistého platu.

Údaje jsou zadány z Přílohy č. 4 – Mzdové složky obce Mikulovice dle zaměstnanců a z Přílohy č. 5 – Mzdové složky, jen daň 2014. Jako první jsou určeny vyměřovací základy pro pojistné, z kterých je vypočtená výše odvodů pojistného, jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele, po přičtení odvodů pojistného za zaměstnavatele k hrubým příjmům je zjištěn super hrubý plat, z kterého je následně vypočítána zálohová daň. Tato daň se následně sníží o slevy na dani (§ 35ba). Daňové zvýhodnění představuje celkovou výši slevy na dítě, sleva na daň (§ 35c) představuje částku, o kterou byla daň snížena, čímž je vypočtena výsledná záloha na daň. Rozdíl mezi daňovým zvýhodněním a slevou na daň (§ 35c) představuje daňový bonus. Pokud byl v měsíci příjem, který podléhá dani srážkové je zde uvedena jeho výše a následně vypočtena daň ve výši 15% z tohoto příjmů.

Výše čistého platu je vypočtena vzorcem:

$$\begin{aligned} \text{Čistý plat} = \\ \text{úhrn hrubých příjmů} - \text{SP za zaměstnance} - \text{ZDRP za zaměstnance} - \\ \text{stržení ZDRP} - \text{výsledná záloha na daň} + \text{daňový bonus} - \text{srážková daň} \quad (4.1) \end{aligned}$$

Částka k výplatě se vypočte:

$$K \text{ výplatě} = \text{čistý plat} - \text{srážky} - \text{zálohy} + \text{náhrada za DPN} \quad (4.2)$$

## Měsíc leden 2014

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	517 940 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	33 679 Kč
Odvod za organizace 25%	129 485 Kč
Odvod celkem 31,5%	163 164 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	564 489 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	25 428 Kč
Odvod za organizaci 9%	50 795 Kč
Stržení ZDRP	378 Kč
Odvod celkem 13,5%	76 223 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního zabezpečení se nezapočítá částka 8 000 Kč, která představuje dohody o provedení práce a funkční odměny neuvolněných zastupitelů částka 42 350 Kč. U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	568 290 Kč
z toho dohody bez SP	8 000 Kč
Zálohová daň	112 485 Kč
z toho bez daň. prohlášení	5 970 Kč
Daňové slevy (§ 35ba)	54 885 Kč
Zálohová daň po slevě	57 600 Kč

Daňové zvýhodnění	29 042 Kč
Sleva na daň (§ 35c)	18 840 Kč
Výsledná záloha na daň	38 760 Kč
Daňový bonus	10 202 Kč
Odvod daně zálohové	28 558 Kč

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 568\,290\text{ Kč} - 33\,679\text{ Kč} - 25\,428\text{ Kč} - 378\text{ Kč} - 38\,760\text{ Kč} + 10\,202\text{ Kč} \\ &= 480\,247\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	37 064 Kč
Zálohy	16 000 Kč
Náhrada za DPN	553 Kč

$$K\text{ výplatě} = 480\,247\text{ Kč} - 37\,064\text{ Kč} - 16\,000\text{ Kč} + 553\text{ Kč} = 427\,736\text{ Kč}$$

## Měsíc únor 2014

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	486 364 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	31 628 Kč
Odvod za organizace 25%	121 591 Kč
Odvod celkem 31,5%	153 219 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	532 632 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	23 992 Kč
Odvod za organizaci 9%	47 930 Kč
Stržení ZDRP	353 Kč
Odvod celkem 13,5%	71 922 Kč

U sociálního zabezpečení se do vyměřovacího základu nepočítají dohody o pracovní činnosti částky 24 200 Kč, dohody o provedení práce částky 21 789 Kč a funkční odměny neuvolněných zastupitelů částka 42 350 Kč. U zdravotního pojištění jsou to dohody o pracovní činnosti částka 24 200 Kč a dohody o provedení práce 21 789 Kč a úprava minimálních vyměřovacích základů.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	574 703 Kč
z toho dohody bez SP	45 989 Kč
Zálohová daň	109 755 Kč
z toho bez daň. prohlášení	7 080 Kč
Daňové slevy	52 800 Kč
Zálohová daň po slevě	56 955 Kč
Daňové zvýhodnění	29 042 Kč
Sleva na daň (§ 35 c))	18 937 Kč

Výsledná záloha na daň	38 018 Kč
Daňový bonus	7 871 Kč
Daňové vyrovnání	-100 991 Kč
Z toho daňový bonus	-31 673 Kč
Odvod daně zálohové	0 Kč
Příjem pro srážkovou daň	14 886 Kč
Odvod daně srážkové	2 068 Kč

Daňové vyrovnání představuje přeplatek z ročního zúčtování daně, jelikož je větší než záloha na daň v tomto období daň neodvádíme.

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 574\,703\text{ Kč} - 31\,628\text{ Kč} - 23\,992\text{ Kč} - 353\text{ Kč} - 38\,018\text{ Kč} + 7\,871\text{ Kč} \\ &\quad - 2\,068\text{ Kč} + 100\,991\text{ Kč} = 587\,506\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	40 916 Kč
Zálohy	24 650 Kč
Náhrada za DNP	5 296 Kč

$$K \text{ výplatě} = 587\,506\text{ Kč} - 40\,916\text{ Kč} - 24\,650\text{ Kč} + 5\,296\text{ Kč} = 527\,236\text{ Kč}$$

## Měsíc březen 2014

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	485 951 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	31 599 Kč
Odvod za organizace 25%	121 488 Kč
Odvod celkem 31,5%	153 087 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	533 151 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	24 011 Kč
Odvod za organizaci 9%	47 985 Kč
Stržení ZDRP	378 Kč
Odvod celkem 13,5%	71 996 Kč

Do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení se nezapočítává částka 13 000 Kč z dohod o pracovní činnosti, 15 500 Kč z dohod o provedení práce a částka 43 000 Kč z funkčních odměn neuvolněných zastupitelů. Do vyměřovacího základu zdravotního pojištění se nezapočítá částka 13 000 Kč z dohod o pracovní činnosti, 15 500 Kč z dohod o provedení práce. Vyměřovací základ je upraven o minimální vyměřovací základy.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	557 451 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	18 989 Kč
z toho dohody bez SP	28 500 Kč	Výsledná záloha na daň	38 941 Kč
Zálohová daň	108 165 Kč	Daňový bonus	7 819 Kč
z toho bez daň. prohlášení	6 630 Kč	Odvod daně zálohové	31 122 Kč
Daňové slevy	50 235 Kč	Příjem pro srážkovou daň	7 500 Kč
Zálohová daň po slevě	57 930 Kč	Odvod daně srážkové	1 125 Kč
Daňové zvýhodnění	26 808 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 557\,451\text{ Kč} - 31\,599\text{ Kč} - 24\,011\text{ Kč} - 378\text{ Kč} - 38\,941\text{ Kč} + 7\,819\text{ Kč} \\ &\quad - 1\,125\text{ Kč} = 469\,216\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	42 305 Kč
Zálohy	16 000 Kč

$$K\text{ výplatě} = 469\,216\text{ Kč} - 42\,305\text{ Kč} - 16\,000\text{ Kč} = 410\,911\text{ Kč}$$

## Měsíc duben 2014

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	556 933 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	36 221 Kč
Odvod za organizace 25%	139 234 Kč
Odvod celkem 31,5%	175 455 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	614 073 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	27 658 Kč
Odvod za organizaci 9%	55 266 Kč
Stržení ZDRP	1 276 Kč
Odvod celkem 13,5%	82 924 Kč

Do úhrnu vyměřovacích základů se započítá úhrn zdanitelných příjmů, kromě částky 12 320 Kč, která představuje dohody o pracovní činnosti, dále částku 8 000 Kč, což jsou dohody o provedení práce, částku 43 000 Kč funkční odměny neuvolněným zastupitelům a částku 5 300 Kč odměna. Úhrn vyměřovacích základů pro zdravotní pojištění představuje úhrn zdanitelných příjmů bez dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce a odměn.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	625 553 Kč	Daňové zvýhodnění	18 847 Kč
z toho dohody bez SP	25 620 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	18 847 Kč
Zálohová daň	123 195 Kč	Výsledná záloha na daň	39 278 Kč
z toho bez daň. prohlášení	6 840 Kč	Daňový bonus	12 429 Kč
Daňové slevy	65 070 Kč	Odvod daně zálohové	26 849 Kč
Zálohová daň po slevě	58 125 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 625\,553\text{ Kč} - 36\,221\text{ Kč} - 27\,658\text{ Kč} - 1\,276\text{ Kč} - 39\,278\text{ Kč} \\ &\quad + 12\,429\text{ Kč} = 533\,549\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	43 614 Kč
Zálohy	21 200 Kč

$$K\text{ výplatě} = 533\,549\text{ Kč} - 43\,614\text{ Kč} - 21\,200\text{ Kč} = 468\,735\text{ Kč}$$



## Měsíc květen

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	596 390 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	38 782 Kč
Odvod za organizace 25%	149 098 Kč
Odvod celkem 31,5%	187 880 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	651 581 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	29 346 Kč
Odvod za organizaci 9%	58 643 Kč
Stržení ZDRP	1 102 Kč
Odvod celkem 13,5%	87 989 Kč

Do úhrnu vyměřovacího základu sociálního zabezpečení se nezapočítá částka 12 800 Kč za dohody o pracovní činnosti, 15 697 Kč dohody o provedení práce, 23 100 Kč odměny členům okresní volební komise, 43 000 Kč funkční odměny neuvolněným zastupitelům, 5 500 Kč odměny. Do úhrnu vyměřovacího základu zdravotního pojištění dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, odměny členům okresní volební komise a odměny ve stejné výši jako je uvedeno u SZ.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	696 487 Kč	Daňové zvýhodnění	31 276 Kč
z toho dohody bez SP	54 097 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	18 989 Kč
Zálohová daň	135 855 Kč	Výsledná záloha na daň	51 061 Kč
z toho bez daň. prohlášení	8 940 Kč	Daňový bonus	7 819 Kč
Daňové slevy	65 805 Kč	Odvod daně zálohové	43 242 Kč
Zálohová daň po slevě	70 050 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\text{Čistý plat} = 696\,487\text{ Kč} - 38\,782\text{ Kč} - 29\,346\text{ Kč} - 1\,102\text{ Kč} - 51\,061\text{ Kč} + 7\,819\text{ Kč} \\ = 584\,015\text{ Kč}$$

### Ostatní

Srážky	44 378 Kč
Zálohy	31 697 Kč

$$K\text{ výplatě} = 584\,015\text{ Kč} - 44\,378\text{ Kč} - 31\,697\text{ Kč} = 511\,093\text{ Kč}$$

## Měsíc červen

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	611 269 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	39 752 Kč
Odvod za organizace 25%	152 818 Kč
Odvod celkem 31,5%	192 570 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	669 746 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	30 168 Kč
Odvod za organizaci 9%	60 275 Kč
Stržení ZDRP	1 397 Kč
Odvod celkem 13,5%	317 790 Kč

Úhrn vyměřovacích základů u sociálního zabezpečení obsahuje úhrn hrubých příjmů, kromě dohod o pracovní činnosti ve výši 12 440 Kč, dohod o provedení práce ve výši 12 617 Kč, funkčních odměn neuvolněných zastupitelů ve výši 43 000 Kč a odměn 5 850 Kč. Úhrn vyměřovacích základů u zdravotního pojištění je stejný jen jako u sociálního jen s tím rozdílem, že se do něj započítají i funkční odměny neuvolněných zastupitelů a je upraven o minimální vyměřovací základ.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	685 176 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	17 872 Kč
z toho dohody bez SP	30 907 Kč	Výsledná záloha na daň	46 373 Kč
Zálohová daň	134 265 Kč	Daňový bonus	12 287 Kč
z toho bez daň. prohlášení	8 475 Kč	Odvod daně zálohové	34 086 Kč
Daňové slevy	70 020 Kč	Příjem pro srážkovou daň	4 617 Kč
Zálohová daň po slevě	64 245 Kč	Srážková daň	691 Kč
Daňové zvýhodnění	31 276 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 685\,176\text{ Kč} - 39\,752\text{ Kč} - 30\,168\text{ Kč} - 1\,397\text{ Kč} - 46\,373\text{ Kč} \\ &\quad + 12\,287\text{ Kč} - 691\text{ Kč} = 579\,082\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	43 146 Kč
Zálohy	28 926 Kč
Náhrada DNP	4 594 Kč

$$K\text{ výplatě} = 579\,082\text{ Kč} - 43\,146\text{ Kč} - 28\,926\text{ Kč} + 4\,594\text{ Kč} = 511\,604\text{ Kč}$$

## Měsíc červenec

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	589 969 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	38 368 Kč
Odvod za organizace 25%	147 493 Kč
Odvod celkem 31,5%	185 861 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	648 928 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	29 234 Kč
Odvod za organizaci 9%	58 399 Kč
Stržení ZDRP	1 438 Kč
Odvod celkem 13,5%	87 633 Kč

Do úhrnu vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení se započítá úhrnu hrubých příjmů, od kterého se odečte částka dohod o pracovní činnosti ve výši 12 680 Kč, dále dohody o provedení práce ve výši 8 000 Kč a funkční odměny neuvolněných zastupitelů 43 000 Kč. U zdravotního pojištění je vyměřovací základ úhrn hrubých příjmů bez dohod o pracovní činnosti a provedení práce a je upraven o minimální vyměřovací základy.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	653 649 Kč
z toho dohody bez SP	20 680 Kč
Zálohová daň	129 150 Kč
z toho bez daň. prohlášení	8 175 Kč
Daňové slevy	69 885 Kč
Zálohová daň po slevě	59 265 Kč

Daňové zvýhodnění	25 691 Kč
Sleva na daň (§ 35 c))	18 893 Kč
Výsledná záloha na daň	40 372 Kč
Daňový bonus	5 667 Kč
Odvod daně zálohové	34 705 Kč

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 653\,649\text{ Kč} - 38\,368\text{ Kč} - 29\,234\text{ Kč} - 1\,438\text{ Kč} - 40\,372\text{ Kč} + 5\,667\text{ Kč} \\ &= 549\,904\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	41 017 Kč
Zálohy	31 800 Kč
Náhrada za DPN	192 Kč

$$K\text{ výplatě} = 549\,904\text{ Kč} - 41\,017\text{ Kč} - 31\,800\text{ Kč} + 192\text{ Kč} = 477\,279\text{ Kč}$$

## Měsíc srpen

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	563 723 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	36 664 Kč
Odvod za organizace 25%	140 931 Kč
Odvod celkem 31,5%	177 595 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	622 311 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	28 033 Kč
Odvod za organizaci 9%	56 008 Kč
Stržení ZDRP	1 408 Kč
Odvod celkem 13,5%	84 041 Kč

Do vyměřovacího základu pro sociální zabezpečení se počítá úhrn hrubých příjmů kromě dohod o pracovní činnosti ve výši 12 920 Kč, dohod o provedení práce 10 352 Kč, funkčních odměn neuvolněných zastupitelů ve výši 43 000 Kč a odměn v částce 7 200 Kč. Úhrn vyměřovacích základu pro zdravotní pojištění tvoří úhrn hrubých příjmů kromě dohod o provedení práce a pracovní činnosti a odměn.

### Výše odvedené daně

Příjem ke zdanění	637 195 Kč
z toho dohody bez SP	130 472 Kč
Zálohová daň	124 980 Kč
z toho bez daň. prohlášení	8 415 Kč
Daňové slevy	68 295 Kč
Zálohová daň po slevě	56 685 Kč
Daňové zvýhodnění	24 574 Kč

Sleva na daň (§ 35 c))	17 745 Kč
Výsledná záloha na daň	38 940 Kč
Daňový bonus	3 478 Kč
Odvod daně zálohové	35 462 Kč
Příjem pro srážkovou daň	2 352 Kč
Odvod srážkové daně	352 Kč

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 637\,195\text{ Kč} - 36\,664\text{ Kč} - 28\,033\text{ Kč} - 1\,408\text{ Kč} - 38\,940\text{ Kč} \\ &\quad + 3\,478\text{ Kč} - 352\text{ Kč} = 535\,276\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	41 042 Kč
Zálohy	37 700 Kč
Náhrada za DNP	8 843 Kč

$$K \text{ výplatě} = 535\,276\text{ Kč} - 41\,042\text{ Kč} - 37\,700\text{ Kč} + 8\,843\text{ Kč} = 465\,377\text{ Kč}$$

## Měsíc září

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	570 617 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	37 110 Kč
Odvod za organizace 25%	142 655 Kč
Odvod celkem 31,5%	179 765 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	629 369 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	28 349 Kč
Odvod za organizaci 9%	56 640 Kč
Stržení ZDRP	1 422 Kč
Odvod celkem 13,5%	84 989 Kč

Výše úhrnu vyměřovacích základů pro sociální pojištění je výše úhrnu zdanitelných příjmů, od kterého je odečtena částka 12 320 Kč, která představuje dohody o pracovní činnosti, dále částka 8 000 Kč dohody o provedení práce, částka 43 000 Kč představující funkční odměny neuvolněných zastupitelů a 6 300 Kč odměny. Výše úhrnu vyměřovacích základů u zdravotního pojištění je stejný jako u sociálního pojištění s tím rozdílem, že je se do něj započítáme funkční odměny neuvolněných zastupitelů tedy částku 43 000,- a je upraven o minimální vyměřovací základ.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	640 237 Kč
z toho dohody bez SP	26 620 Kč
Zálohová daň	126 135 Kč
z toho bez daň. prohlášení	8 355 Kč
Daňové slevy	67 875 Kč
Zálohová daň po slevě	58 260 Kč

Daňové zvýhodnění	22 340 Kč
Sleva na daň (§ 35 c))	15 496 Kč
Výsledná záloha na daň	42 764 Kč
Daňový bonus	3 493 Kč
Odvod daně zálohové	39 271 Kč

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 640\,237\text{ Kč} - 37\,110\text{ Kč} - 28\,349\text{ Kč} - 1\,422\text{ Kč} - 42\,764\text{ Kč} + 3\,493\text{ Kč} \\ &= 534\,085\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	42 354 Kč
Zálohy	33 900 Kč
Náhrada za DNP	5 086 Kč

$$K\text{ výplatě} = 534\,085\text{ Kč} - 42\,354\text{ Kč} - 33\,900\text{ Kč} + 5\,086\text{ Kč} = 462\,917\text{ Kč}$$

## Měsíc říjen

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	566 453 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	36 839 Kč
Odvod za organizace 25%	141 614 Kč
Odvod celkem 31,5%	178 453 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	618 682 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	27 870 Kč
Odvod za organizaci 9%	55 681 Kč
Stržení ZDRP	1 445 Kč
Odvod celkem 13,5%	83 551 Kč

Úhrn vyměřovacích základů SP je tvořen úhrnem vyměřovacích základů příjmů ke zdanění bez dohod o pracovní činnosti ve výši 12 680 Kč, dohod o provedení práce ve výši 23 118 Kč, odměn členům okresní volební komise 17 900 Kč, funkčních odměn neuvolněných zastupitelů ve výši 36 202 Kč a odměn ve výši 5 000 Kč. Úhrn vyměřovacích základů pro zdravotní pojištění jako u sociálního pojištění, ale započítává se do něj částka funkčních odměn neuvolněných zastupitelů 36 202 Kč a dále je upraven minimálními vyměřovacími základy.

### Výše odvedené daně

Příjem ke zdanění	661 353 Kč	Daňové zvýhodnění	27 925 Kč
z toho dohody bez SP	58 698 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	15 511 Kč
Zálohová daň	128 955 Kč	Výsledná záloha na daň	41 804 Kč
z toho bez daň. prohlášení	9 075 Kč	Daňový bonus	11 854 Kč
Daňové slevy	71 640 Kč	Odvod daně zálohové	29 950 Kč
Zálohová daň po slevě	57 315 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 661\,353\text{ Kč} - 36\,839\text{ Kč} - 27\,870\text{ Kč} - 1\,445\text{ Kč} - 41\,804\text{ Kč} \\ &\quad + 11\,854\text{ Kč} = 565\,249\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	41 386 Kč
Zálohy	45 818 Kč
Náhrada za DNP	3 592 Kč

$$K\text{ výplatě} = 565\,249\text{ Kč} - 41\,386\text{ Kč} - 45\,818\text{ Kč} + 3\,592\text{ Kč} = 481\,637\text{ Kč}$$

## Měsíc listopad

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	676 489 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	43 992 Kč
Odvod za organizace 25%	169 123 Kč
Odvod celkem 31,5%	213 115 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	705 943 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	31 803 Kč
Odvod za organizaci 9%	63 523 Kč
Stržení ZDR	1 094 Kč
Odvod celkem 13,5%	95 326 Kč

Úhrn vyměřovacího základu pro sociální pojištění tvoří úhrn zdanitelných příjmů, od kterého je odečteno 12 560 Kč dohody o pracovní činnosti, 10 600 Kč dohody o provedení práce, 16 070 Kč funkční odměna neuvolněným zastupitelům, 6 000 Kč odměna. Úhrn vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění je tvořen také z úhrnu zdanitelných příjmů a následně jsou od něj odečteny tyto částky, s tím rozdílem, že se do něj započítávají funkční odměny neuvolněným zastupitelům tedy částka 16 070 Kč a je upraven o minimální vyměřovací základy.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	722 944 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	15 638 Kč
z toho dohody bez SP	29 160 Kč	Výsledná záloha na daň	56 572 Kč
Zálohová daň	143 250 Kč	Daňový bonus	11 727 Kč
z toho bez daň. prohlášení	6 000 Kč	Odvod daně zálohové	44 845 Kč
Daňové slevy	71 040 Kč	Příjem pro srážkovou daň	2 340 Kč
Zálohová daň po slevě	72 210 Kč	Odvod srážkové daně	351 Kč
Daňové zvýhodnění	27 925 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\begin{aligned}\text{Čistý plat} &= 722\,944\text{ Kč} - 43\,992\text{ Kč} - 31\,803\text{ Kč} - 1\,094\text{ Kč} - 56\,572\text{ Kč} \\ &\quad + 11\,727\text{ Kč} - 351\text{ Kč} = 600\,859\text{ Kč}\end{aligned}$$

### Ostatní

Srážky	24 546 Kč
Zálohy	37 000 Kč
Náhrada za DNP	438 Kč

$$K \text{ výplatě} = 600\,859\text{ Kč} - 24\,546\text{ Kč} - 37\,000\text{ Kč} + 438\text{ Kč} = 539\,751\text{ Kč}$$

## Měsíc prosinec

### Výše odvedeného pojistného

#### Sociální zabezpečení

Úhrn VZ	580 271 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5%	37 736 Kč
Odvod za organizace 25%	145 068 Kč
Odvod celkem 31,5%	182 804 Kč

#### Zdravotní pojištění

Úhrn VZ	603 968 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5%	27 210 Kč
Odvod za organizaci 9%	54 349 Kč
Stržení ZDRP	902 Kč
Odvod celkem 13,5%	81 559 Kč

Do úhrnu vyměřovacích základů sociálního pojištění se započítá úhrn příjmů ke zdanění, od kterého se odečte částka 12 545 Kč za dohody o pracovní činnosti, 8 500 Kč dohody o provedení práce, 13 680 Kč funkční odměny neuvolněných zastupitelů a 9 440 Kč odměny. U zdravotního pojištění představuje úhrn vyměřovacích základů také úhrn příjmů ke zdanění a tyto odečtené částky, kromě částky 13 680 Kč, která se do tohoto vyměřovacího základu započítává a dále je upraven o minimální vyměřovací základy.

### Výše odvedené daně

Úhrn hrubých příjmů	624 436 Kč	Daňové zvýhodnění	29 042 Kč
z toho dohody bez SP	30 485 Kč	Sleva na daň (§ 35 c))	16 703 Kč
Zálohová daň	123 795 Kč	Výsledná záloha na daň	44 422 Kč
z toho bez daň. prohlášení	4 050 Kč	Daňový bonus	11 779 Kč
Daňové slevy	62 670 Kč	Odvod daně zálohové	32 643 Kč
Zálohová daň po slevě	61 125 Kč		

### Výpočet čistého platu

$$\text{Čistý plat} = 624\,436 \text{ Kč} - 37\,736 \text{ Kč} - 27\,210 \text{ Kč} - 902 \text{ Kč} - 44\,422 \text{ Kč} + 11\,779 \text{ Kč} \\ = 525\,945 \text{ Kč}$$

### Ostatní

Srážky	22 915 Kč
Zálohy	31 000 Kč
Náhrada za DNP	7 977 Kč

$$K \text{ výplatě} = 525\,945 \text{ Kč} - 22\,915 \text{ Kč} - 31\,000 \text{ Kč} + 7\,977 \text{ Kč} = 480\,007 \text{ Kč}$$



#### 4.4 Celkové roční náklady a odvody obce

Mzdové náklady účet 521, představuje úhrn hrubých příjmů viz. Tab. 4.3 – Úhrny hrubých příjmů

**Tab. 4.3 – Úhrny hrubých příjmů**

Účet	521 Mzdové náklady	524 Zákonné sociální a zdravotní pojištění	
Měsíc	Hrubé příjmy	Sociální pojištění za organizaci	Zdravotní pojištění za organizace
Leden	568 290,-	129 485,-	50 795,-
Únor	574 703,-	121 591,-	47 930,-
Březen	557 451,-	121 488,-	47 985,-
Duben	625 553,-	139 234,-	55 266,-
Květen	696 487,-	149 098,-	58 643,-
Červen	685 176,-	152 818,-	60 275,-
Červenec	653 649,-	147 493,-	58 399,-
Srpen	637 195,-	140 931,-	56 008,-
Září	640 237,-	142 655,-	56 640,-
Říjen	661 353,-	141 614,-	55 681,-
Listopad	722 944,-	169 123,-	63 523,-
Prosinec	624 436,-	145 068,-	54 349,-
<b>Celkem</b>	<b>7 647 474,-</b>	<b>1 700 598,-</b>	<b>665 494,-</b>

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Přílohy č. 4 – Mzdové složky obce Mikulovice dle zaměstnanců 2014.

Celkové odvody obce v roce 2014 viz. Tab. 4.4 – Odvody v roce 2014

**Tab. 4.4 – Odvody v roce 2014**

<b>Měsíc</b>	<b>Odvod sociálního pojištění</b>	<b>Odvod zdravotního pojištění</b>	<b>Odvod daně zálohové</b>	<b>Odvod daně srážkové</b>
<b>Leden</b>	163 164,-	76 223,-	28 558,-	0,-
<b>Únor</b>	153 219,-	71 922,-	0,-	2 068,-
<b>Březen</b>	153 087,-	71 996,-	31 122,-	1 125,-
<b>Duben</b>	175 455,-	82 924,-	26 849,-	0,-
<b>Květen</b>	187 880,-	87 989,-	43 242,-	0,-
<b>Červen</b>	192 570,-	90 443,-	34 086,-	691,-
<b>Červenec</b>	185 861,-	87 633,-	34 705,-	0,-
<b>Srpen</b>	177 595,-	84 041,-	35 462,-	352,-
<b>Září</b>	179 765,-	84 989,-	39 271,-	0,-
<b>Říjen</b>	178 453,-	83 551,-	29 950,-	0,-
<b>Listopad</b>	213 115,-	95 326,-	44 845,-	351,-
<b>Prosinec</b>	182 804,-	81 559,-	32 643,-	0,-
<b>Celkem</b>	2 142 968,-	998 596,-	380 733,-	4 587,-

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z Přílohy č. 4 – Mzdové složky obce Mikulovice dle zaměstnanců 2014

Obec má stanovený rozpočet na výplatu platů, a jelikož je výše platu ovlivněna platovými tabulkami, je dán pevný základ stanovení měsíčního platu, který nelze snižovat. Plat lze navýšit odměnami a osobními příplatky, které mohou být poskytnuty na základě dlouhodobých dobrých pracovních výsledků nebo vypracování mimořádného úkolu. Stanovuje je starosta obce, lze je poskytnout jen do výše stanoveného objemu prostředku na platy. Pokud by mělo dojít k překročení výše stanoveného objemu prostředků na platy, budou odměny a osobní příplatky sníženy každému o stejné procento. Starosta může rozhodnout i o snížení výše odměn a osobního příplatku v případě, že zaměstnanec, již nevykonává dobré pracovní výsledky nebo v případě, že je chce motivovat k lepší výkonům, a to tak, že pokud dojde k zlepšení pracovních výsledků, osobní příplatek se zaměstnanci vrátí.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zachytit nejpodstatnější souvislosti s odměňováním zaměstnanců ve veřejných službách, správě a samosprávě a analyzovat náklady a odvody, které vznikly v souvislosti s odměňováním zaměstnanců obce Mikulovice.

V kapitole 2 Právní úpravy odměňování zaměstnanců ve veřejných službách, správě a samosprávě byly analyzovány základní právní předpisy, hlavní z nich ZP, byl rozebrán nejpodrobněji a to především část, která rozebírá plat. Dalším velice důležitým právním předpisem je NV č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kde je určen způsob zařazení zaměstnanců do platových tříd a stupňů. Dále byly rozebrány zákony, jako je zákon o daních z příjmů, zákon o sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o veřejném zdravotním pojištění a ostatní zákony související s odměňováním zaměstnanců.

V kapitole 3 byl určen postup při výpočtu platu, bylo zjištěno, že základem určení výše platu je zařadit zaměstnance do platových tříd a stupňů, podle kterých se určil následně platový tarif, ke kterému se následně přičítají náhrady platu. Tyto náhrady byly v kapitole důkladně rozebrány, stejně jako srážky a pracovní překážky. Byl zjištěn základní rozdíl při porovnání s odměňováním v podnikatelské sféře a to při určení základní výše platu (mzdy), kdy ve veřejné sféře, se určuje výše podle zmiňovaných tabulek, kdežto v podnikatelské sféře je dána buď časová, podílová nebo úkolová mzda. Další rozdíl je v cestovních náhradách, kde je odlišná sazba za stravné. V závěru kapitoly byl postup určení výše platu ukázán na smyšleném příkladu.

Praktické části v poslední kapitole této práce je popsán nejdříve vnitřní platový předpis obce Mikulovice, následně je zde seznámení se zaměstnanci obce, zařazení do katalogu prací a rozdělení do platových tříd a tarifů. Nadcházející podkapitola se zabývá vyčíslením a vypočtením měsíčních nákladů a odvodů z platů, tedy úhrnem hrubých platu, sociálním a zdravotním pojištěním, daní, výpočtem čistého platu a celkové výše výdajů určených k výplatě zaměstnanci. Následně je jejich sumarizace a možnosti zvýšení či snížení těchto částek.

Práce by měla pomoci starostovi obce, který je ve funkci od listopadu 2014, objasnit jakým způsobem se odměňuje ve veřejných službách, správě a samosprávě, jak se určuje plat zaměstnanců obce, počítají odměny uvolněných a neuvolněných zastupitelů a jak vysoké náklady na platy a zákonné odvody jim s odměňováním zaměstnanců vznikly v roce 2014.

## Seznam použité literatury

### ODBORNÁ LITERATURA

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy 2014*. 2. rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 471 s. ISBN 978-80-7263-858-1

HEINDRYCH, Dušan a kol.. *Správní právo - obecná část*. 7. vyd. Praha C.H.Beck 2009, 838 s. ISBN 978-80-7400-049-2

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2014*. 11. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 578 s. ISBN 978-80-7478-439-2

ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů: pro roky 2013 a 2014*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 154 s. ISBN 978-80-7478-378-4.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

### ODBORNÉ ČASOPISY

DANĚK, Antonín. Novela zákonů zdravotního pojištění k 1. červenci 2014. *Mzdová účetní*. Olomouc: ANAG, červenec – srpen 2014, ISSN 1211-1430

ŠUBR, Bořivoj a Petr BUKOVJAN. Dohody o srážkách ze mzdy – nejasnosti a omyly. *Mzdová účetní*. Olomouc: ANAG, květen 2014, ISSN 1211-1430

### ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY A OSTATNÍ

Zákon č. 553 ze dne 6. prosince 1991, o obecní policii. In: Sbírka zákonů České republiky. 1991, částka 104. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39601&nr=553~2F1991&rpp=15#local-content>

Zákon č. 143 ze dne 13. března 1992, o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 32. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39843&nr=143~2F1992&rpp=15#local-content>

Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40374&nr=586~2F1992&rpp=15#local-content>

Zákon č. 589 ze dne 20. listopadu 1992, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 118. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40377&nr=589~2F1992&rpp=15#local-content>

Zákon č. 48 ze dne 7. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 016. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=45178&nr=48~2F1997&rpp=15#local-content>

Zákon č. 201 ze dne 31. července 1997, o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1997, částka 72. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=45504&nr=201~2F1997&rpp=15#local-content>

Zákon č. 128 ze dne 12. dubna 2000, o obcích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 38. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49296&nr=128~2F2000&rpp=15#local-content>

Zákon č. 129 ze dne 12. dubna 2000, o krajích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 38. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49297&nr=129~2F2000&rpp=15#local-content>

Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 114. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312\\_2002](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002)

Nařízení vlády č. 37 ze dne 22. ledna 2003, o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev, ve znění nařízení vlády č. 52 ze dne 16. března 2015. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 12. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=55110&nr=37~2F2003&rpp=15#local-content>

Zákon č. 563 ze dne 24. září 2004, o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58473&nr=563~2F2004&rpp=15#local-content>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupné z: <http://zakonik-prace.cz/>

Nařízení vlády č. 564 ze dne 6. prosince 2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 184. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV\\_plat.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV_plat.pdf)

Nařízení vlády č. 590 ze dne 12. prosince 2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 188, s. 176 – 196. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV\\_prekazky.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV_prekazky.pdf)

Nařízení vlády č. 222 ze dne 14. června 2010, o katalogu prací ve veřejných službách a správě. In: Sbírka zákonů České republiky. 2010, částka 76. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=71458&recShow=0&nr=222~2F2010&rpp=15#parCnt>

Nařízení vlády č. 223 ze dne 14. června 2010, o katalogu prací vojáků z povolání. In: Sbírka zákonů České republiky. 2010, částka 76. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=71459&nr=223~2F2010&rpp=15#local-content>

Zákon č. 372 ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 131. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=75500&nr=372~2F2011&rpp=15#local-content>

Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 33. Dostupné také z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=74907&nr=89~2F2012&rpp=15#local-content>

JANŠOVÁ, Marie. 15446. *Pojem samospráva, znaky a druhy*. [online]. [28.11.2001]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/pojem-samosprava-znaky-a-druhy-15446.html>

EUROPA.EU. *Služby obecného zájmu* [online]. EUROPA.EU [08.06.2010]. Dostupné z: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/institutional\\_affairs/treaties/lisbon\\_treaty/ai0029\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/lisbon_treaty/ai0029_cs.htm)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: Přehled o vývoji částek minimální mzdy ze dne 24. října 2014 [online]. Odbor 65 [24.10.2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

## Seznam zkratk

DNP – Dočasná pracovní neschopnost

EU – Evropská unie

FO – Fyzická osoba

NOZ – Nový občanský zákoník

NV – Nařízení vlády

OSŘ – Občanský soudní řád

PHV – Průměrný hodinový výdělek

RH – Redukční hranice

SHP – Super hrubý plat

SP – Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti

ZDP – Zákon o daních z příjmů

ZP – Zákoník práce

ZDRP – Zdravotní pojištění

ZTP/P – zvláště tělesně postižený s průkazem



## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);

- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4.5.2015 .....

*Daniela Kubinyiová*  
.....

jméno a příjmení studenta